

**MANAJEMEN PELATIHAN DI PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH (PPKD)**

**JAKARTA TIMUR**



**Oleh :**

**Fitri Wulandari**

**1515125477**

**PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH**

**SKRIPSI**

**Ditulis Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan dalam Mendapatkan  
Gelar Sarjana Pendidikan**

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN**

**UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

**2016**

# **LEMBARAN PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGESAHAN**

## **PANITIA SIDANG SKRIPSI**

Judul Skripsi : Manajemen Pelatihan di Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur

Nama Mahasiswa : Fitri Wulandari

No. Registrasi : 1515125477

Jurusan / Program Studi : Pendidikan Luar Sekolah

Tanggal Lulus : 29 Januari 2016

### **Pembimbing I**



**Karta Sasmita, M. Si, Ph.D**

NIP. 198005132005011002


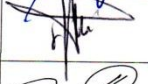
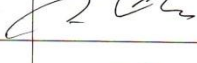


### **Pembimbing II**



**Drs. Ahmad Tijari, M.Pd**

NIP. 196106261986021001

## **PERSETUJUAN PANITIA UJIAN SARJANA**

NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
Dr. Sofia Hartati, M.Si (Penanggung Jawab)*		10 - 03 - 2016
Dr. Gantina Komalasari, M.Psi (Wakil Penanggung Jawab)**		10 - 03 - 2016
Drs. Widio Prihanadi, M.M (Ketua Penguji)***		03 - 3 - 2016
Dr. Karnadi, M.Si (Anggota)****		1 - 3 - 2016
Dr. Fakhruddin Arbah, M.Pd (Anggota)****		29/2 - 2016

Catatan :

- \* Dekan FIP
- \*\* Pembantu Dekan I
- \*\*\* Dosen Penguji Selain Pembimbing dan Ketua Jurusan
- \*\*\*\* Dosen Penguji Selain Dosen Pembimbing

**MANAJEMEN PELATIHAN DI PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH  
(PPKD) JAKARTA TIMUR  
(2015)**

**FITRI WULANDARI**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur melakukan manajemen pelatihan. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan metode studi kasus. Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur merupakan salah satu tempat pelaksanaan pelatihan kerja bagi masyarakat yang ada di DKI Jakarta . Sebagai bahan kajian, landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari konsep pelatihan, komponen-komponen pelatihan, dan konsep manajemen dalam pelatihan yang menjadi obyek dalam penelitian adalah penyelenggara pelatihan, instruktur, dan peserta pelatihan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan wawancara, observasi, dan studi dokumentasi, sedangkan sebagai alat pengumpul adalah peneliti sendiri. Dalam pengolahan data yang dilakukan adalah pengumpulan data, penyederhanaan data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Triangulasi dilakukan antara penyelenggara pelatihan, pengajar/instruktur, dan peserta pelatihan.

Tiga hal yang menjadi subfokus adalah 1. Perencanaan pelatihan. 2. Pelaksanaan pelatihan, 3. Evaluasi pelatihan. Pelatihan kerja yang merupakan bagian dari jalur pendidikan luar sekolah, mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan sumber daya manusia. Adanya persaingan yang sangat ketat dalam memasuki pasar kerja merupakan suatu masalah yang serius bagi para penganggur/ pencari kerja. Ketidak seimbangan antara jumlah tenaga kerja yang ada dengan lapangan kerja yang tersedia, merupakan masalah baru yang perlu dipecahkan serta dicari jalan keluarnya.

Sesuai dengan pengamatan dilapangan menunjukkan bahwa perencanaan program pelatihan dapat berjalan dengan baik dan melibatkan semua elemen yang ada di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur, pelaksanaan program pelatihan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan perencanaan yang ada. Demikian pula berkaitan dengan pelaksanaan evaluasi dapat berjalan sesuai dengan program sebelumnya.

**Kata Kunci : Manajemen . Pelatihan kerja. Pasar kerja**

**TRAINING MANAGEMENT AT EAST JAKARTA  
REGIONAL JOB TRAINING CENTER (PPKD)  
(2015)**

**FITRI WULANDARI**

**ABSTRACT**

*This research is to find out how Regional Job Training Center at East Jakarta do training management. A qualitative approach with a case study method is used in this study . Regional Job Training Center at East Jakarta out cruelty is the one of the implementation training society in Jakarta. The theoretical basis for this study consists of training concepts, training components, and management concepts in training. The subject of this study include training committee, instructors, and training participant. The data were collected by the use of interviews, observation, and documents and the researcher acted as the data collector. The data were analysed by the use of data collection, data simplification, data presentation, drawing concluding and verification. Triangulation is done between training committee members, teachers/instructors, and participants/training students.*

*Three things become subfocus. There are The including planning, implementation, and evaluation of existing training program. Job training as a part of out-of-school education, has a very important role in improving human resources. The tight competetion in intering the job market ( work force ) requires serious attention for the jobless themselves. The imbalance between the number of wokkers and employment availability is a new problem that needs solution. The field observation shows that the planning for training programs can run well and involves all people within Jakarta Regional Job Traing Centre ( PPKD ), and the implementation of the training program ( learning proses) can run well in accordance with the plans. Similarly, the evaluation can run well as previously planned*

**Key words : Management, Job Training, Job Market.**

### SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI/KARYA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Fitri Wulandari

NIM : 1515125477

Prodi : Pendidikan Luar Sekolah

Menyatakan bahwa skripsi/karya inovasi yang saya buat dengan judul **“Manajemen Pelatihan di Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur”** adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian/pengembangan pada bulan April 2015-Desember 2015.
2. Bukan merupakan duplikasi skripsi/karya inovasi yang pernah dibuat oleh orang lain atau jiplakan karya tulis orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul jika pernyataan saya ini tidak benar.

Jakarta, Januari 2016

Yang membuat pernyataan,



Fitri Wulandari

## Motto Dan Persembahan

*"Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Karena itu bila kamu sudah selesai (mengerjakan yang lain ). Dan berharaplah kepada Tuhanmu. (Q.S Al Insyirah : 6-8)*

*"Hidupku terlalu berat untuk mengandalkan diri sendiri tanpa melibatkan bantuan Tuhan dan orang lain."*

*"Tak ada tempat terbaik untuk berkeluh kesah selain kepada orang tua dan sahabat-sahabatku terkasih"*

*" Rasa banggaku berada dalam keluarga besar Pendidikan Luar Sekolah UNW tak akan pernah hilang"*

*"We will share happiness and sadness together since we started together so we must stay together"*

*Kupersembahkan Skripsi Ini Kepada :*

- ♥ Orangtuaku Tersinta
- ♥ Ketiga Adik Kandungku
- ♥ Nenek dan Kakekku
- ♥ Orang Yang Memotivasiku
- ♥ Almamaterku

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kekuatan dan kemampuan kepada peneliti sehingga skripsi berjudul Manajemen Pelatihan di Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur ini dapat diselesaikan. Penulis menyadari sepenuhnya terselesaikannya seminar proposal ini bukan semata-mata hasil kerja penulis sendiri. Dukungan dari berbagai pihak, khususnya dari para pembimbing telah mendorong penulis menyampaikan ucapan banyak terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada berbagai pihak.

1. Dr. Sofia Hartati, M. Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
2. Dr. Gantina Komalasari, M.Psi selaku pembantu Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.
3. Karta Sasmita M.Si Ph.D selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.
4. Karta Sasmita M.Si Ph.D selaku pembimbing I dalam penyelesaian skripsi ini
5. Drs. Ahmad Tijari, M.Pd selaku pembimbing 2 dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Bapak/Ibu dosen Prodi Pendidikan Luar Sekolah beserta staf prodi, terima kasih atas bimbingan, ilmu, dan bantuan kepada penulis.
7. Ibunda dan Ayahanda beserta adik-adik tercinta, yang telah memberikan semangat yang luar biasa serta restu dan doa yang tiada henti tercurahkan selama peneliti mengikuti pendidikan di Universitas Negeri Jakarta.
8. Teman-teman seperjuangan Fauzan Hizbullah , Anna Rizky, Ela Maulidia, Hening, Sumiyati, Fahri, Aryati dan Alin yang senantiasa memberikan semangat.

Jakarta, Januari 2016

Peneliti

(Fitri Wulandari)



## DAFTAR ISI

<b>COVER JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Fokus dan Subfokus Penelitian .....	9
C. Pertanyaan Penelitian.....	9
D. Tujuan Umum Penelitian .....	10
E. Kegunaan atau Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
A. Manajemen Pelatihan .....	12
1. Perencanaan Pelatihan.....	21
2. Pelaksanaan Pelatihan .....	25
3. Evaluasi Pelatihan.....	26
B. Pelatihan Kerja .....	28

C. Penelitian Relevan.....	32
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
A. Tujuan Khusus Penelitian .....	35
B. Pendekatan dan Metode Penelitian .....	35
C. Latar Penelitian.....	38
D. Data dan Sumber Data .....	38
E. Prosedur Pengumpulan dan Perekaman Data .....	38
F. Analisis Data .....	43
G. Pengecekan Keabsahan Data.....	45
<b>BAB IV PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN .....</b>	<b>47</b>
A. Paparan Data.....	47
B. Temuan Penelitian .....	61
C. Pembahasan .....	81
<b>BAB V KESIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN.....</b>	<b>88</b>
A. Kesimpulan .....	88
B. Implikasi.....	92
C. Saran .....	95
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>97</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>102</b>
Lampiran 1. Agenda Penelitian.....	102
Lampiran 2. Pedoman Penelitian .....	107
Lampiran 3. Kisi-Kisi Pengumpulan data .....	108

Lampiran 4. Pedoman Wawancara.....	120
Lampiran 5. Hasil Wawancara .....	125
Lampiran 6. Catatan Lapangan.....	177
Lampiran 7. Klasifikasi Data .....	197
Lampiran 8. Reduksi Data .....	274
Lampiran 9. Surat Keterangan Penelitian .....	278
Lampiran 10. Riwayat Hidup .....	281

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Model Manajemen Pelatihan di PPKD Jakarta Timur .....	62
Gambar 4.2 Model Perencanaan Pelatihan di PPKD Jakarta Timur.....	65
Gambar 4.3 Model Pelaksanaan Pelatihan di PPKD Jakarta Timur.....	69
Gambar 4.4 Model Evaluasi Pelatihan di PPKD Jakarta Timur.....	76

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Agenda Penelitian .....	102
Lampiran 2	Kisi-kisi Pengumpulan Data .....	107
Lampiran 3	Pedoman Wawancara.....	120
Lampiran 4	Hasil Wawancara .....	125
Lampiran 5	Catatan Lapangan.....	177
Lampiran 6	Klasifikasi Data.....	197
Lampiran 7	Reduksi Data .....	274
Lampiran 12	Surat Permohonan Izin Skripsi.....	273
Lampiran 13	Surat Keterangan Melaksanakan Penelitian .....	278
Lampiran 14	Daftar Riwayat Hidup .....	280

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia sekarang sedang giat-giatnya melaksanakan pembangunan di segala bidang. Pembangunan adalah suatu proses perubahan yang sengaja dilakukan berdasarkan suatu rencana tertentu. Salah satu sektor pembangunan negara yang sangat penting adalah sektor ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian penting dari pembangunan Nasional yang selama ini dilaksanakan. Tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan ekonomi negara. Tenaga kerja yang potensial dapat meningkatkan pendapatan nasional dan membuat ekonomi negara akan semakin baik. Inilah mengapa tenaga kerja potensial sangat dibutuhkan untuk mencapai pertumbuhan ekonomi sosial seperti yang diharapkan.

Indonesia memiliki jumlah penduduk yang cukup besar. Besarnya jumlah penduduk itu tidak semuanya dapat terserap kerja dikarenakan kurangnya penyediaan lapangan kerja sehingga menimbulkan suatu masalah ketenaga kerjaan yaitu pengangguran. Data BPS Jumlah

pengangguran di Indonesia secara keseluruhan dapat kita lihat dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 1**

**Pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi yang di tamatkan februari 2010-2014<sup>1</sup>**

<b>No</b>	<b>Pendidikan tertinggi yang di tamatkan</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
1	Tidak/Belum pernah Sekolah	63.183	93.956	126.972	112.435	134.040
2	Belum/tidak tamat SD	552.53 1	559.66 1	601.753	523.400	610.574
3	SD	1.496. 250	1.291. 733	1.418.6 83	1.421.873	1.374.82 2
4	SLTP	1.594. 931	1.834. 632	1.736.6 70	1.821.429	1.693.20 3
5	SLTA Umum	2.071.	2.385.	2.043.6	1.874.799	1.893.50

<sup>1</sup> Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, dan 2014

		192	938	97		9
6	SLTA	1.305.	1.109.	1.018.4	864.649	847.365
	Kejuruan	665	511	65		
7	Diploma I, II,	537.88	469.00	258.385	197.270	195.258
	III/Akademi	1	9			
8	Universitas	813.86	635.44	553.206	425.042	398.298
		3	2			
<b>Total</b>		<b>8.435.</b>	<b>8.379.</b>	<b>7.757.8</b>	<b>7.240.897</b>	<b>7.147.06</b>
		<b>496</b>	<b>882</b>	<b>31</b>		<b>9</b>

Berdasarkan data Sudin Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Nakertrans) Jakarta Timur tahun 2013 tercatat ada sebanyak 136.936 angkatan kerja baru. Jumlah tersebut hanya 123.972 yang dapat diserap lapangan kerja, sedangkan sisanya sebanyak 12.964 masih berstatus pengangguran. Masalah ini dapat terjadi dikarenakan negara yang belum mampu menciptakan kesempatan kerja sesuai dengan keterampilan tenaga kerja ataupun karna kesempatan kerja yang tersedia belum cukup untuk menyerap tenaga kerja yang ada .

Pengangguran harus mendapat perhatian serius dari pemerintah dan masyarakat apalagi kita akan menghadapi pasar bebas asean atau yang



lebih dikenal dengan MEA (Masyarakat Ekonomi Asia ). MEA ini dilaksanakan agar daya saing Asean meningkat serta bisa menyaingi Cina dan India untuk menarik investasi asing. Penanaman modal dari asing sangat dibutuhkan karna dapat meningkatkan lapangan pekerjaan dan meningkatkan kesejahteraan. Pembentukan pasar bebas Asean ini memberikan kemudahan suatu negara untuk menjual barang dan jasa dengan mudah ke negara-negara lain di seluruh Asia Tenggara sehingga kompetisi akan semakin ketat. Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) ini bukan hanya membuka arus perdagangan barang atau jasa, tetapi juga pasar tenaga kerja. Sehingga MEA akan lebih membuka peluang tenaga kerja asing untuk berkerja di Indonesia. MEA juga membuka peluang bagi para pekerja Indonesia untuk dapat bekerja di negara-negara Asean. Akan tetapi peluang ini dapat didapatkan bila tenaga kerja indonesia memiliki kualitas yang baik.

Peningkatan kualitas tenaga kerja sangat berpengaruh dalam peningkatan ekonomi negara. Tenaga kerja yang potensial dapat meningkatkan pendapatan nasional dan membuat ekonomi negara akan menjadi baik. Peningkatan kualitas tenaga kerja ini juga merupakan bentuk pembangunan nasional. Seperti yang tercantum dalam undang-undang 1945 yaitu:

“1) Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, 2) Memajukan kesejahteraan umum, 3) Mencerdaskan kehidupan bangsa Indonesia, dan 4) Ikut melaksanakan ketertiban dunia”.

Melihat masalah dalam mengatasi kondisi angkatan kerja seperti di atas perlu dilakukan berbagai upaya yang tepat, diantaranya melalui peningkatan pelatihan/ keterampilan bagi para tenaga kerja tersebut. pelatihan merupakan salah satu solusi dalam mengembangkan dan membina warga belajar dan/atau peserta pelatihan dalam upaya peningkatan kemampuan dan mutu sumber daya manusia. Seperti yang termaktub dalam Peraturan Pemerintah No.73 Tahun 1991 tentang Pendidikan Luar Sekolah nomor 73 tahun 1991 pasal 2, ayat 2 dan ayat 3 yakni:

- (a) Membina warga belajar agar memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental yang diperlukan untuk mengembangkan diri, bekerja mencari nafkah atau melanjutkan ke tingkat dan atau jenjang pendidikan yang lebih tinggi, dan (b) Memenuhi kebutuhan belajar masyarakat yang tidak dapat dipenuhi dalam jalur pendidikan sekolah.

Memberikan pelatihan dan peningkatan kualitas sumber daya bagi para pekerja Indonesia merupakan salah satu jawaban untuk permasalahan ini. Pendapat Hamalik Oemar, pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu

yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.<sup>2</sup>

Pembinaan dan pengembangan sumber daya ini yaitu melalui segala kegiatan yang berfungsi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan individu angkatan kerja. Pelatihan kerja yang merupakan bagian dari pembinaan kerja harus diarahkan pada pembentukan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia, sehingga hasil dari pelatihan kerja tersebut akan memberikan kontribusi dalam hal peluang kerja dan penciptaan kesempatan kerja.

Pelatihan kerja harus diawali dan didasari oleh identifikasi kebutuhan pasar kerja. Melakukan inovasi baru dalam peningkatan keterampilan kerja para tenaga kerja Indonesia merupakan hal yang wajib dilakukan. Pelatihan kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan dapat menimbulkan masalah baru yaitu bertambahnya jumlah pengangguran friksional yaitu adanya tidak kesesuaian antara kualitas tenaga kerja dengan lowongan pekerjaan yang tersedia sehingga dapat memicu para pembuka lowongan kerja untuk menggunakan tenaga kerja lain dari luar yang memiliki kualitas sesuai dengan yang mereka inginkan. Pelatihan kerja harus sesuai pada

---

<sup>2</sup> Hamalik, Oemar. 2000. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara. hal 10

pasar kerja, sehingga akan menguntungkan berbagai pihak, baik itu pihak pencari kerja maupun pengguna tenaga kerja. Keberhasilan suatu pelatihan adalah manajemen dari pelatihan itu sendiri. Karena hasil akhir yang didapat kesemuanya berdasarkan dari manajemennya, untuk dapat menyelenggarakan pelatihan kerja yang berorientasi pasar kerja dibutuhkan manajemen pelatihan yang tepat dan efektif. Manajemen pelatihan tidak hanya memahami kebutuhan pasar kerja tersebut tapi juga dapat diterjemahkan dalam bentuk identifikasi keterampilan pengetahuan yang jelas, kurikulum yang tepat, dan sistem pembelajaran yang tepat pula.

Pelaksanaan pelatihan kerja ini sebenarnya pemerintah telah banyak memiliki Balai Latihan Kerja (BLK) di seluruh Indonesia salah satunya adalah BLK yang ada di Jakarta Timur yang sekarang telah berganti nama menjadi Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur. Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Nomor 116 tahun 2010, tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur, PPKD Jakarta Timur merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis pada bidang Pelatihan Kerja. PPKD Jakarta Timur, secara administrasi berada di bawah pembinaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

PPKD Jakarta Timur sendiri memiliki 15 program pelatihan yang tujuannya jelas untuk meningkatkan kemampuan para peserta didik agar mereka bisa mendapatkan pekerjaan bahkan membuka lapangan pekerjaan. Setiap tahunnya peminat di PPKD ini sangat banyak, tahun ini saja mencapai angka 1000 padahal PPKD hanya mampu menampung 300 peserta di setiap angkatan yang mana terbagi di 15 program pelatihan, itu artinya satu kelas pelatihan berisi 20 orang peserta. PPKD telah menghasilkan banyak lulusan yang telah disalurkan kerja di berbagai institusi ataupun perusahaan, sebagian ada juga yang membuka usaha sendiri. PPKD telah melakukan MOU dengan 26 perusahaan. Walaupun tidak semua peserta ini dapat disalurkan di perusahaan tersebut.

Program pelatihan kerja yang dilaksanakan di PPKD ini dapat sesuai dengan harapan apabila didasari oleh manajemen baik, sejak dari perencanaan, pelaksanaan maupun evaluasi program pelatihannya. Manajemen adalah hal yang penting dalam pelaksanaan suatu kegiatan, salah satunya pelatihan. Manajemen juga menjadi ukuran keberhasilan suatu program pelatihan. Manajemen sendiri terdiri atas perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kegiatan. Pelaksanaan kegiatan itu sendiri terdapat pemasaran kerja para peserta pelatihan. Agar dapat mengetahui bagaimana pelaksanaan manajemen pelatihan kerja yang ada sehingga pelaksanaan pelatihan dapat berjalan sebagaimana mestinya, maka

peneliti tertarik untuk meneliti tentang manajemen pelatihan kerja dengan mengambil kasus di Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur.

## **B. Fokus dan Subfokus Penelitian.**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis memfokuskan penelitian kepada manajemen pelatihan di pusat pelatihan kerja daerah (PPKD) Jakarta Timur. Sementara subfokus penelitian ini adalah perencanaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, serta evaluasi pelatihan di pusat pelatihan kerja daerah Jakarta Timur.

## **C. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan fokus penelitian di atas, maka ada beberapa pertanyaan yang akan dikaji pada saat penelitian. Adapun pertanyaan penelitiannya antara lain:

1. Bagaimana proses perencanaan pelatihan di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur?
2. Bagaimana proses pelaksanaan pelatihan di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur?
3. Bagaimana proses evaluasi pelatihan di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur ?

## **D. Rumusan Masalah**

Mengacu pada latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah ini adalah sebagai berikut, “ Bagaimana Manajemen Pelatihan Di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur ? “

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi, mendeskripsikan, dan menganalisis hal-hal sebagai berikut:

1. Perencanaan pelatihan di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur
2. Pelaksanaan pelatihan di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur .
3. Evaluasi pelatihan yang dilaksanakan oleh Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur.

#### **F. Kegunaan Penelitian**

##### **1. Kegunaan teoritis bagi kajian Pendidikan Luar Sekolah**

Hasil penelitian ini berguna sabagai bahan kajian yang eksploratif mengenai menejement pelatihan di Pusat Pelatihan Kerja Daerah.

##### **2. Kegunaan praktis bagi lembaga yang diteliti**

- a. Bagi Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD)

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dalam perbaikan dan perkembangan program pelatihan bagi para pencari kerja.

- b. Bagi Peserta Didik Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi tentang permasalahan sosial yaitu pengangguran dan tentang persaingan dunia kerja.

### **3. Kegunaan bagi Masyarakat Pembaca**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi tentang jalan terbaik dalam menangani pengangguran, melalui program pelatihan.

### **4. Kegunaan bagi Peneliti**

Menambah wawasan, pengetahuan, pengalaman dan informasi dalam melakukan suatu penelitian mengenai manajemen Pelatihan di PPKD.



## **BAB II**

### **ACUAN TEORITIK**

#### **A. Pengertian Manajemen Secara Umum**

##### **1. Definisi Manajemen Secara Umum**

Manajemen merupakan hal yang sangat penting dalam keberhasilan suatu program. Manajemen sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan dari program tersebut, tanpa manajemen akan sia-sia dan pencapaian tujuannya akan sulit didapat. Salah satu program yang membutuhkan manajemen adalah pelatihan kerja. Pelatihan kerja membutuhkan suatu pengelolaan yang baik agar pelatihan tersebut dapat menghasilkan lulusan yang baik dan profesional. Pelatihan tersebut diharapkan dapat meningkatkan ekonomi para lulusannya dengan cara dapat terserap dalam pasar kerja dan memperoleh gaji yang memadai.

Handoko menyebutkan ada tiga alasan utama diperlukan manajemen yaitu untuk mencapai tujuan, untuk menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan dan untuk mencapai efisiensi dan efektifitas.<sup>3</sup> Pelatihan kerja merupakan

---

<sup>3</sup> Handoko, Tani, Hani. 1999. *Manajemen*. Yogyakarta: YPPE UGM.

pendidikan luar sekolah yang menggunakan manajemen khusus dalam manajemennya. Manajemen Khusus ini karena memiliki keluwesan dalam desain kurikulum yang mana dalam pelatihan kerja kurikulumnya di desain untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja serta dengan keluwesan waktu yang diseusikan dengan kondisi yang ada.

Model manajemen dari waktu ke waktu terus dikembangkan oleh para ahli dan digunakan oleh banyak lembaga. Salah satunya manajemen menurut tujuan. Manajemen pendidikan luar sekolah dengan cakupan yang sangat luas, tenaga yang sangat beragam, perlu dicari cara perencanaan yang mampu menjawab hal tersebut. Pola manajemen hendaknya tidak kaku , manajemen berdasarkan tujuan mungkin dapat diterapkan dengan mengadakan penyesuaian-penyesuaian yang sesuai dengan kondisi , sasaran ,pelaksana, lokasi dan sarana-prasarana yang dimiliki<sup>4</sup>.

Manajemen pelatihan yang berbasis pada tujuan efektif dilaksanakan dengan mengutamakan keterlibatan perencanaan dan pelaksanaan. Partisipasi dan keterbukaan merupakan hal yang penting dikembangkan dalam manajemen berbasis tujuan. Manajemen berdasarkan tujuan dapat dilihat antara lain dengan

---

<sup>4</sup> Sihombing, Umberto.1999.*Pendidikan Luar Sekolah,Kini dan Masa Depan*. Jakarta:Mahkota hal 35

melihat kemampuan lembaga tersebut dalam melibatkan seluruh staf dalam penyusunan perencanaan sehingga semua merasa memiliki program tersebut, terciptanya hubungan harmonis antara seluruh staf sehingga akan terciptanya kekompakan, dalam pelaksanaan penilaian kinerja akan lebih mudah dilakukan kerana memiliki pemahaman tujuan yang sama dan adanya rasa dihargai , pendapat dihargai pada diri seluruh anggota lembaga.

Kata manajemen berasal dari bahasa italia *maneggiare* yang berarti “mengendalikan kuda” yang berasal dari bahasa latin *manus* yang berarti “tangan”. Kata ini mendapat pengaruh dari bahasa Perancis *manage* yang berarti “kepemilikan kuda” (yang berasal dari bahasa Inggris yang berarti seni mengendalikan kuda ), dimana istilah inggris ini juga berasal dari bahasa Italia. Bahasa Perancis mengadopsi kata ini dari bahasa inggris menjadi *menagement*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur.<sup>5</sup>

Teori manajemen terdapat banyak sekali definisi dan penjelasan mengenai manajemen . salah satu definisinya adalah “Manajemen adalah keseluruhan proses kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih secara formal untuk mencapai tujuan yang telah

---

<sup>5</sup> Yatimah,Durotul. Manajemen Pelatihan dan Kursus. Hal 7

ditentukan sebelumnya”<sup>6</sup> artinya kegiatan-kegiatan dari manajemen itu meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi yang kemudian didalamnya terdapat juga pemantauan, kepemimpinan dan kordinasi yang nantinya akan mengacu pada tujuan dari program itu sendiri. Dengan demikian manajemen dilakukan secara menyeluruh, berkesinambungan dan dilakukan secara formal dan sistematis.

## **2. Pengertian Manajemen Secara System dan Manajemen Secara Fungsi**

Manajemen berdasarkan pendapat Komarudin Sastiadi dapat dilihat sebagai sistem dan sebagai fungsi<sup>7</sup>. Manajemen berdasarkan fungsi berdasarkan definisi Ricky W. Griffin yaitu manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (goals) secara efektif dan efisien. Berarti bahwa pelaksanaan kegiatan akan tercapai tujuannya bila dilaksanakan sesuai dengan perencanaan dan diorganisir dengan baik.

Manajemen secara system berdasarkan pendapat M.Idachi Anwar meliputi Perencanaan, Pelaksanaan dan Evaluasi. T. Hani

---

<sup>6</sup> Hamalik, Oemar. 2000. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara. hal 10

<sup>7</sup> Sastiadi, Komarudin. 2002. *Konsep dan Hakikat Manajemen*. Sinar Bandung. Hal 3

handoko menyatakan bahwa manajemen merupakan “ seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain”.<sup>8</sup> Siagian mendefinisikan manajemen sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.<sup>9</sup>

Beberapa teori diatas dapat kita simpulkan bahwa bagian dari manajemen adalah Perencanaan , Pelaksanaan dan evaluasi .

### **3. Langkah-Langkah Manajemen Pelatihan Berdasarkan Sistem**

#### **a. Perencanaan Pelatihan**

Perencanaan pelatihan merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai kualitas pelatihan. Merencanakan yaitu menentukan kegiatan yang dilakukan pada masa depan dengan maksud untuk mengatur berbagai sumber daya agar hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan dan harapan. Program pelatihan menjadi patokan keberhasilan dari suatu pelatihan. Maka dari itu desain atau perencanaan pelatihan harus dilakukan dengan baik dan dilaksanakan oleh orang yang ahli dalam bidangnya dan sesuai dengan kebijakan yang ada.

---

<sup>8</sup> *Ibid.*

<sup>9</sup> *Ibid.* Hal29

Roger A. Kauffman ,mengatakan bahwa perencanaan adalah proses penentuan tujuan atau sasaran yang hendak dicapai dan menetapkan jalan dan sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang efisien dan seefektif mungkin<sup>10</sup>. Perencanaan pelatihan yang baik harus memperhatikan keadaan di masa mendatang, dimana keputusan dan tindakan efektif dilaksanakan. Dengan demikian, yang dimaksud dengan perencanaan adalah keputusan yang diambil untuk melakukan tindakan selama kurun waktu tertentu sesuai jangka waktu perencanaan pelatihan agar penyelenggaraan sistem pendidikan menjadi lebih efektif dan efisien serta menghasilkan lulusan yang bermutu dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja

Menurut Oemar Hamalik, ada beberapa prosedur dalam perencanaan pelatihan yaitu :

Langkah 1 : merumuskan asumsi-asumsi yang jelas,eksplisit dan khusus. Asumsi-asumsi dirumuskan bertitik tolak pada pokok-pokok pikiran yang berkenaan dengan (a) keyakinan tentang masyarakat, pendidikan dan pelatihan, serta

---

<sup>10</sup> Kauffman , Roger A.1996. Fattah. Hal 49

belajar; (b) pandangan tentang peran pelatih dalam program pelatihan; (c) penjabaran ciri-ciri khusus dan hambatan-hambatan yang diperkirakan bakal terjadi dalam pelaksanaan program pelatihan. Semua asumsi dirumuskan melalui serangkaian diskusi dengan pihak-pihak terkait memperoleh sumbang saran yang bermanfaat bagi perencanaan, sehingga diperoleh suatu rencana pelatihan yang benar-benar aktual.

Langkah 2 : mengidentifikasi kemampuan (kompetensi). Kemampuan –kemampuan supaya dirinci secara khusus, divalidasikan dan diuji dalam kaitannya dengan keberhasilan kegiatan pelatihan. Ada enam jenis pendekatan yang dapat digunakan untuk merumuskan kemampuan ialah :

- (a) Pendekatan mata ajaran yang diterjemahkan menjadi sejumlah kemampuan yang terpusat pada tujuan tingkah laku;
- (b) Pendekatan analisis tugas yang harus dikerjakan, lalu menentukan peran-peran yang diperlukan, selanjutnya menentukan jenis-jenis kemampuan;
- (c) Pendekatan kebutuhan peserta berdasarkan ambisi, nilai-nilai dan prespektif mereka;

- (d) Pendekatan kebutuhan masyarakat senyatanya,selanjutnya disusun rencana pelatihan
- (e) Pendekatan teoritik yang disusun secara logik melalui pemikiran deduktif dalam kerangka Ilmu Perilaku manusia;
- (f) Pendekatan Kluster yang disusun berdasarkan program umum yang biasa berlaku dalam masyarakat atau dalam kehidupan sehari-hari

Langkah 3 : merumuskan tujuan-tujuan secara deskriptif. Kemampuan-kemampuan yang telah dirumuskan,selanjutnya dirumuskan lebih khusus, lebih eksplisit, menjadi tujuan-tujuan yang dapat diamati dan dapat diukur berdasarkan kriteria tertentu.

Langkah 4 : menentukan perangkat kriteria dan jenis assesmen. Kriteria berguna untuk menetapkan tingkat keberhasilan. Perangkat kriteria ini merupakan indikator dalam assesmen yang akan dilakukan.

Langkah 5 : Pengelompokan dan penyusunan tujuan-tujuan pembelajaran yang berurutan secara psikologis ini hendaknya dipertimbangkan pula struktur materi pelajaran,lokasi dan fasilitas yang dipergunakan untuk melakukan macam-macam kegiatan pelatihan.



Langkah 6 : merancang strategi pembelajaran berdasarkan kemampuan-kemampuan yang hendak dikembangkan, materi pelajaran yang akan disampaikan, keadaan peserta, waktu yang tersedia, dan sebagainya.

Langkah 7 : mengorganisasi sistem pengelolaan kelas, sesuai dengan kemungkinan pelatihan yang akan dilaksanakan, proses pembelajaran, serta peran serta, dan kemampuan manajerial pelatih itu sendiri

Langkah 8 : melaksanakan uji coba rencana pelatihan untuk menguji pengaruh strategi pembelajaran, kehandalan alat assesmen, dan pengaruh sisitem pengelolaan kelas.

Langkah 9 : menilai rancangan pelatihan ini, yang mencakup validitas tujuan, kriteria assesmen, strategi pembelajaran, organisasi kelas.

Langkah 10 : memeperbaiki kembali rencana pelatihan berdasarkan umpan balik yang diperoleh dari penilaian.<sup>11</sup>

Pendekatan ketenagakerjaan ini Yusuf Enoch menyatakan di dalam pendekatan ketenagakerjaan ini kegiatan pendidikan diarahkan kepada usaha untuk memenuhi

---

<sup>11</sup> Hamalik, Oemar. 2000. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.hal 41

kebutuhan nasional akan tenaga kerja<sup>12</sup>. Untuk dapat mewujudkan hal tersebut, maka diperlukan adanya perencanaan dalam pendidikan/pelatihan yang mengarah pada penciptaan tenaga kerja yang profesional dalam bidang tertentu sesuai dengan kebutuhan pasar kerja yang ada atau diarahkan untuk usaha mandiri. Perencanaan pada pelatihan berarti menentukan tujuan yang harus dicapai, menentukan sarana dan prasarana yang diperlukan, menentukan tenaga dan biaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah dibuat oleh penyelenggara pendidikan tersebut.

#### **b. Pelaksanaan Pelatihan**

Keberhasilan pelaksanaan suatu pekerjaan banyak ditentukan oleh komitmen dan keterampilan para pelaksana di samping efisien dan efektivitas penggunaan aspek yang bersifat administratif. Komitmen dapat diartikan sebagai kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan dan prosedur kerja yang sudah ditentukan oleh budaya kerja yang dianut oleh organisasi berdasarkan pendapat Sihombing. Pelaksanaan sebagai salah satu fungsi manajemen bukan hanya mengelola pelaksanaan program, namun

---

<sup>12</sup> Enoch, 1995.hal 90Yusuf.

mencakup bagian yang luas meliputi manusia, uang, material dan waktu<sup>13</sup>.

Pelaksanaan pelatihan berdasarkan pendapat Eddy Soewardhy berkaitan dengan pentingnya :

- 1) Pemilihan metode
  - 2) Pemilihan media
  - 3) Pemilihan materi
  - 4) Pengenalan kemampuan dan karakter peserta pelatihan
  - 5) Ketepatan memilih instruktur
  - 6) Sarana dan prasarana pelatihan<sup>14</sup>
- Pelaksanaan pelatihan juga harus mengacu pada

perencanaan yang dibuat karna perencanaan bisa menjadi batasan suatu program untuk terlaksana menuju tujuan yang ingin dicapai. pelaksanaan program jangan sampai menyimpang dari apa yang direncanakan karena hal itu akan mengganggu di hasil atau fokus tujuan yang ingin dicapai di akhir dari program itu nanti. Dibutuhkan pelaksanaan program yang kompeten dalam hal pelaksanaan dan pengorganisasian program .

### **c. Evaluasi Pelatihan**

Evaluasi pelatihan dan tindak lanjut sangat penting untuk mengetahui berbagai kekurangan, kelemahan, dan kelebihan, baik penyelenggaraan pelatihan maupun proses yang terjadi.

---

<sup>13</sup> Sihombing, Umberto. 1999. *Pendidikan Luar Sekolah, Kini, dan Masa Depan*. Jakarta: Mahkota. Hal 66

<sup>14</sup> Soewardhy, Eddy. 2012. *Hakikat Dasar Manajemen*. Sunda Karya Bandung

Evaluasi digunakan untuk menjadi penilai keberhasilan dari program dan menjadi acuan untuk mengetahui kekurangan apa saja yang terjadi disaat pelaksanaan yang nantinya menjadi masukan kedepannya agar lebih baik lagi saat melaksanakan program yang serupa. Evaluasi adalah proses pengumpulan data yang sistematis untuk mengukur efektivitas program pelatihan. Evaluasi bertujuan untuk mengukur keberhasilan dan pencapaian tujuan pelatihan yang telah ditetapkan. Manfaat evaluasi yaitu:

- a) Memperoleh informasi tentang kualitas dan kuantitas pelaksanaan program pelatihan.
- b) Mengetahui relevansi program pelatihan dengan kebutuhan institusi.
- c) Membuka kemungkinan untuk memperbaiki dan menyesuaikan program pelatihan sesuai dengan perkembangan situasi dan kondisi.

Beberapa jenis evaluasi yang biasa dilakukan yaitu :

- a) Evaluasi formatif: dirancang untuk memberikan informasi yang dapat digunakan pelatih untuk melakukan perbaikan. Biasa digunakan sebelum kelas berakhir, sehingga masih terdapat kesempatan untuk memperbaiki.

- b) Evaluasi sumatif: digunakan pada akhir sesi pelatihan untuk kepentingan dalam menentukan peringkat, sertifikasi, evaluasi terhadap kemajuan, atau penelitian terhadap efektivitas kurikulum dan perencanaan pelatihan.
- c) Portofolio: catatan, kumpulan hasil karya peserta latih yang didokumentasikan secara baik dan teratur. Dapat berbentuk tugas, jawaban peserta atas pertanyaan fasilitator, catatan hasil observasi fasilitator dan laporan kegiatan peserta.

Evaluasi dilakukan untuk mengevaluasi peserta pelatihan, instruktur, penyelenggara. Bagi instruktur evaluasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan fasilitator/pelatih dalam menyampaikan materi pembelajaran sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Bagi penyelenggara evaluasi dilakukan untuk mengetahui pelaksanaan administrasi pelatihan.

## **B. Konsep Pelatihan**

### **1. Definisi Pelatihan**

Kata pelatihan menurut Poerwadarminta (1986) berasal dari kata “latih” ditambah dengan awalan ke-, pe dan akhiran –an yang artinya telah biasa, keadaan telah biasa diperoleh seseorang setelah

melalui proses belajar atau diajar.<sup>15</sup> Latihan berarti pembelajaran untuk membiasakan diri peserta didiknya untuk mendapatkan kecakapan dan pengetahuan.

Selanjutnya Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 1991 Pasal 1 ayat 1<sup>16</sup> menyatakan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan keterampilan produktivitas, disiplin, sikap kerja dan etos kerja pada tingkat keterampilan tertentu berdasarkan persyaratan jabatan tertentu yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Peningkatan kualitas tenaga kerja memerlukan pembinaan, pendidikan dan pelatihan kerja. Pelatihan sendiri itu sudah mencakup pembinaan dan pendidikan. Menurut Hamalik Oemar Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak(upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan

---

<sup>15</sup> Basri. H Hasan, dan H.A Rusdiana.2015.Manajemen Pendidikan dan Pelatihan.Bandung:PUSTAKA SETIA.hal28

<sup>16</sup> Republik Indonesia.2000. Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 1991, Jakarta.Depnaker

tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi<sup>17</sup>.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat kita simpulkan bahwa manajemen pelatihan adalah upaya pemberian keterampilan bagi tenaga kerja untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang kerja tertentu melalui program pelatihan yang berdasarkan dengan pengelolaan yang baik mulai dari perencanaan, pelaksanaan sampai dengan evaluasinya.

Pelatihan merupakan suatu fungsi dari manajemen yang pelaksanaannya dilakukan secara terus-menerus dalam rangka pembinaan tenaga kerja. Proses pelatihan merupakan serangkaian tindakan yang dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan.

## **2. Unsur-Unsur Pelatihan**

Tiap proses pelatihan haruslah terarah sehingga tujuan dari pelatihan tersebut dapat tercapai. Ada beberapa unsur dalam pelatihan menurut Hamalik Oemar yaitu :

### **1. Pelatihan dilaksanakan dengan sengaja**

---

<sup>17</sup> Hamalik, Oemar. 2000. Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu. Jakarta: Bumi Aksara

Unsur kesengajaan sangat penting dalam proses pelatihan ditandai oleh adanya suatu rencana yang lengkap dan menyeluruh yang disusun secara tepat dan rinci. Berkenaan dengan manajemen dari pelatihan tersebut, pelatihan dilaksanakan dengan perencanaan yang matang dan berorientasi pada tujuan . Harus jelas apa tujuan yang ingin dicapai oleh pelaksanaan pelatihan tersebut.

## 2. Pelatihan dalam bentuk pemberian bantuan

Bantuan dapat berupa pengarahan, bimbingan, fasilitas, penyampaian informasi, latihan keterampilan, pengorganisasian. Pelatihan bertujuan membantu peserta didiknya untuk dapat membantu memperbaiki taraf hidup karena pelatihan akan memberikan keterampilan untuk bekerja dalam suatu sektor tertentu.

## 3. Sasaran pelatihan adalah unsur ketenagakerjaan

Tenaga kerja dapat dilihat dari jenjang pekerjaannya, yaitu sebahai pengelola, pelaksana dan teknis. Dapat juga dilihat dari segi pendidikan dan pengalamannya, serta dapat juga dilihat dari potensinya, seperti : bakat, minat, motivasi dan aspirasi, pengalaman pribadi. Ini merupakan hal awal yang harus diperhitungkan dalam proses pelatihan. Peserta pelatihan perlu diseleksi lebih dahulu sebelum menempuh suatu program pelatihan.



#### 4. Pelatihan dilaksanakan oleh tenaga profesional

Pelatih dalam pelatihan harus menempuh dulu pelatihan bagi pelatih karena pelatih memiliki wewenang yang sangat besar dalam proses pelatihan dan transfer ilmu kepada peserta. Tenaga pelatih harus memiliki kemampuan dalam pendidikan umum, pendidikan spesialisasi, dan kemampuan dalam proses belajar-mengajar yang ditandai dengan adanya sertifikat.

#### 5. Pelatihan berlangsung dalam satuan waktu tertentu

Pelatihan dilaksanakan berkesinambungan dan penuh dalam kegiatan penyampain teori, latihan dan praktek, jadi satuan waktu adalah kebutuhan program pelatihan.

#### 6. Pelatihan meningkatkan kemampuan kerja peserta

Pelatihan memiliki tujuan tertentu, ialah untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta yang menimbulkan perubahan perilaku aspek-aspek kognitif, keterampilan dan sikap. Contoh-contohnya

1. Kemampuan membentuk dan membina hubungan antar pereorangan (personal) dalam organisasi
2. Kemampuan menyesuaikan diri dengan keseluruhan lingkungan kerja

3. Pengetahuan dan kecakapan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu
4. Kebiasaan, pikiran dan tindakan serta sikap dalam pekerjaan dan lain-lain
7. Pelatihan harus berkenaan dengan pekerjaan tertentu

Pelatihan erat hubungannya dengan pekerjaan peserta sekarang atau tugas-tugas yang akan datang.

Pelatihan kerja adalah bagian dari pendidikan luar sekolah yang penanganannya perlu suatu cara khusus, perlu suatu manajemen yang khusus pula . Manajemennya harus berorientasi pada tujuan atau dalam hal pelatihan tenaga kerja ini harus berorientasi pada pasar kerja atau keadaan persaingan kerja sekarang mengingat kita sekarang akan menghadapi MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) yang tentu hal itu juga berpengaruh pada persaingan pasara kerja dan tenaga kerja . Kurikulum ajar harus didesain untuk memenuhi kebutuhan dan tantangan kerja sekarang, tidak bisa pelatihan selalu mengacu pada kurikulum lama , harus ada pengembangan dalam kurikulum agar hasil didikan dari program pelatihan dapat menjadi tenaga kerja yang baik sesuai dengan tujuan dari pelaksanaan program .

#### d. **Komponen-komponen dalam Pelatihan**

Pelatihan kerja atau pendidikan di luar sekolah mempunyai komponen yang berbeda dibandingkan dengan pendidikan yang ada di sekolah. Perbedaan tersebut terutama pada program pendidikan yang berkaitan dengan dunia kerja, dunia usaha, dan program dalam pembangunan masyarakat. Komponen-komponen dalam pelatihan kerja antara lain masukan sarana (*instrumental input*), masukan mentah (*raw input*), masukan lingkungan (*environmental*), proses (*process*), keluaran (*output*), masukan lain (*other input*), dan pengaruh (*impact*).<sup>18</sup>

Yang dimaksud dari masing-masing komponen tersebut adalah sebagai berikut:

- i. Masukan sarana meliputi keseluruhan sumber dan fasilitas yang memungkinkan bagi seseorang atau kelompok dapat melakukan kegiatan belajar. Yang termasuk dalam masukan sarana ini adalah tujuan program, kurikulum, pendidik, tenaga kependidikan lainnya, pengelola program, sumber belajar, media, fasilitas, biaya dan pengelolaan program.
- ii. Masukan mentah yaitu peserta didik dengan berbagai karakteristiknya, termasuk ciri-ciri yang berhubungan dengan faktor

---

<sup>18</sup> Sudjana, Djudju. 1996. *PLS, Wawasan Sejarah Perkembangan Falsafah dan Teori Pendukung, dan Asas*. Bandung: Nusantara Press. Hal 32

eksternal (struktur kognitif, pengalaman, sikap, minat, keterampilan, kebutuhan belajar, aspirasi), dan ciri-ciri yang berhubungan dengan faktor eksternal (keadaan keluarga dalam segi ekonomi, pendidikan, status sosial, budaya, biaya dan sarana belajar, serta cara dan kebiasaan belajar).

- iii. Masukan lingkungan yaitu faktor lingkungan yang menunjang atau mendorong berjalannya program pendidikan. Ini meliputi lingkungan keluarga, lingkungan sosial seperti teman bergaul atau bekerja, lapangan kerja, kelompok sosial dan sebagainya, serta lingkungan alam seperti iklim, lokasi, tempat tinggal baik di desa maupun di kota.
- iv. Proses di sini menyangkut interaksi antara masukan sarana, terutama pendidik dengan masukan mentah, yaitu peserta didik. Dalam proses ini terdiri atas kegiatan pembelajaran, bimbingan dan penyuluhan serta evaluasi.
- v. Keluaran adalah kuantitas lulusan yang disertai kualitas perubahan tingkah laku yang didapat melalui kegiatan pembelajaran, yaitu yang mencakup ranah kognitif, afektif dan psikomotor yang sesuai dengan kebutuhan belajar yang diperlukan.
- vi. Masukan lain adalah daya dukung lain yang memungkinkan peserta didik dan lulusan dapat menggunakan kemampuan yang

telah dimiliki untuk kemajuan kehidupannya. Meliputi dana, lapangan kerja atau usaha, informasi, alat dan fasilitas, pemasaran, lapangan kerja, paguyuban peserta didik, latihan lanjutan, bantuan eksternal, dan sebagainya.

vii. Pengaruh atau dampak adalah hasil yang dicapai oleh peserta didik dan lulusan. Meliputi:

- 1) perubahan taraf hidup yang ditandai dengan perolehan pekerjaan, atau berwirausaha, perolehan atau peningkatan pendapatan, kesehatan dan penampilan diri;
- 2) kegiatan membelajarkan orang lain atau mengikutsertakan orang lain dalam memanfaatkan hasil belajarnya; dan
- 3) peningkatan partisipasi dalam kegiatan sosial dan pembangunan masyarakat.

Demi mencapai keberhasilan suatu program pembelajaran ataupun pelatihan komponen-komponen tersebut di atas memegang peran yang sangat penting dan saling berhubungan antara satu komponen dengan komponen yang lain.

### **C. Penelitian Relevan**

Penelitian di bidang manajemen pelatihan di BLKD ataupun PPKD sangat jarang. Bila manajemen itu dijabarkan menjadi perencanaan

pelatihan, pelaksanaan pelatihan dan evaluasi pelatihan maka banyak ditemukan penelitian semacam itu . Sub bab ini, peneliti mengambil dua penelitian yang membahas tentang manajemen pelatihan. Penelitian pertama bersumber dari jurnal mahasiswa Universitas Negeri Surabaya, Neni Alyani. Judul dari jurnalnya adalah “manajemen pelatihan Teknologi Pengolahan susu yang dilaksanakan di Balai Pelatihan Peternakan Cikole Lembang”.

Jurnal tersebut, Neni Alyani memfokuskan penelitiannya terhadap Manajemen Pendidikan dan Pelatihan .Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai manajemen pelatihan Teknologi Pengolahan susu yang dilaksanakan di Balai Pelatihan Peternakan Cikole Lembang.

Penelitian relevan kedua ini datang dari jurnal yang ditulis oleh Sri Rezeki, Mahasiswi Universita Syiah Kuala Aceh. Judul dari jurnal tersebut adalah “ Manajemen Pembelajaran Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Pada PKBP Aceh “. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan hambatan-hambatan yang ditemukan dalam pelaksanaan manajemen pembelajaran diklat prajabatan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Aceh.

Kedua Penelitian itu relevan dengan penelitian peneliti karena membahas mengenai manajemen pelatihan pada suatu lembaga pelatihan ataupun diklat yang sama seperti peneliti lakukan hanya saja tempat yang berbeda . Mereka juga meneliti perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi yang dilakukan oleh lembaga tersebut sama seperti yang peneliti lakukan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Khusus Penelitian**

Terdapat beberapa tujuan khusus dari dilakukannya penelitian mengenai Manajemen Pelatihan di Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur ini. Tujuan-tujuan khusus tersebut adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana perencanaan pelatihan yang ada di PPKD Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan di PPKD Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui proses Evaluasi pelatihan di PPKD Jakarta Timur

#### **B. Pendekatan dan Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan deskriptif dalam buku Suharsimi didefinisikan sebagai penggambaran situasi yang sebenarnya tentang suatu objek, gejala atau keadaan dari hasil temuan dilapangan serta memahaminya sehingga mendapatkan suatu gambaran atau informasi yang tepat berkaitan dengan masalah penelitian tersebut.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Suharsimi Arikunto. Manajemen Penelitian (Jakarta:Rineka Cipta,2005), hal.234



Widodo dan Mohtar<sup>20</sup> mengemukakan bahwa penelitian selain mendiskripsikan kasus yang sifatnya umum tentang berbagai fenomena sosial yang ditemukan, juga harus mendeskripsikan hal-hal yang bersifat spesifik yang disoroti dari sudut ke”mengapaan dan ke”bagaimanaan”nya tentang sesuatu yang terjadi.

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggambarkan situasi yang sebenarnya dari kasus yang sifatnya umum dan hal-hal spesifik yang disoroti dari suatu kejadian dengan mengumpulkan informasi sebanyak-sebanyaknya, untuk dapat memperoleh data yang mendalam dari fokus penelitian maka digunakan pendekatan penelitian kualitatif.

Agar memperoleh data yang mendalam dari fokus penelitian ini maka dipergunakan pendekatan penelitian kualitatif. Menurut Bogdan dan Biklen<sup>21</sup>, ada lima karakteristik yaitu : (1) riset kualitatif mempunyai latar alami karena yang alat penting adalah adanya sumber data yang langsung dari perisetnya; (2) riset kualitatif bersifat deskriptif; (3) Periset kualitatif lebih memperhatikan proses ketimbang hasil atau produk semata; (4) Periset kualitatif cenderung menganalisa data secara induktif; dan (5) makna merupakan soal esensial untuk ancangan kualitatif.

---

<sup>20</sup> Widodo, Erna dan Mukhtar. 2000. Konstruksi ke Arah Penelitian Deskriptif. Yogyakarta: Avyrowz.

<sup>21</sup> Bogdan, S. Robert dan Biklen Sari Knopp. 1990. Riset Kualitatif untuk Pendidikan: Pengantar Suatu Metode. Terjemahan Munadir. Jakarta: PAU-PPA Universitas Terbuka.

Moleong, menyebutkan metode kualitatif ini digunakan karna beberapa pertimbangan: (1)Menyesuaikan metode apabila berhadapan dengan kenyataan ganda; (2) metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan responden dan (3) metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama dan terhadap pola-pola nilai yang dihadapi. <sup>22</sup>

Agar dapat menemukan fakta dan mengumpulkan data, maka peneliti menggunakan pendekatan metode kualitatif melalui studi kasus karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara mendetail mengenai manajemen pelatihan dari PPKD . Studi kasus ini digunakan untuk keperluan penelitian, mencari kesimpulan, diharapkan juga dapat pola , arah ataupun pikiran-pikiran untuk mengembangkan di masa depan.

### **C. Lokasi Penelitian**

Menentukan lokasi penelitian adalah hal yang sangat penting karna berhubungan dengan data yang ingin dicari sesuai dengan fokus yang telah ditentukan. Berdasarkan akan pertimbangan geografis yaitu waktu, biaya dan tenaga. Moleong, berpendapat bahwa cara terbaik yang perlu ditempuh dalam menentukan lapangan penelitian ialah dengan jalan

---

<sup>22</sup> Lexy, j Moleong. Metodologi Penelitian Kualitatif (Bandung: Remaja Rosdakarya,2008), hal.76

mempertahankan teori substantif , pergilah dan jajakilah lapangan untuk melihat apakah terdapat kesesuaian dengan kenyataan kenyataan yang berbeda di lapangan.

Berdasarkan acuan tersebut maka peneliti mengambil lokasi penelitian di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur. Dipilihnya PPKD Jakarta Timur karena selain akses kesana lebih mudah dari PPKD yang lain di Jakarta, tapi juga karena di PPKD ini memiliki banyak pilihan pelatihan dibanding dengan PPKD lain.

#### **D. Data dan Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini sumber data didapat dari data primer dan data sekunder, yaitu :

##### **1. Data Primer**

Data primer diperoleh dari hasil wawancara dan pengamatan langsung dengan seluruh informan yang berjumlah 6 orang, yang terdiri dari , kasubag pelatihan sebagai informan kunci 1, Instruktur pelatihan tata rias sebagai informan kunci 2 ,kasubag pemasaran sebagai informan pendamping 1, peserta pelatihan tata rias sebagai informan pendamping 2 instruktur pelatihan bahasa jepang sebagai informan pendamping 3 dan peserta pelatihan bahasa jepang

sebagai informan pendamping 4 . mendapatkan data primer tersebut, peneliti menggunakan instrumen penelitian berupa pedoman wawancara.

## **2. Data Sekunder**

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari studi kepustakaan baik yang berasal dari buku, jurnal, media internet, maupun dokumentasi kegiatan. Data dalam penelitian ini ada yang merupakan data utama yaitu data yang berasal dari informan yang merupakan orang yang terlihat langsung dalam kegiatan. Data pendukung yaitu data yang bersumber dari dokumentasi yang berupa foto, catatan, rekaman, gambar, dan lain - lain.

Sumber data dalam penelitian ini adalah berupa manusia dan non Manusia yaitu kasi bagian pelatihan, kasi bagian pemasaran, instruktur dan peserta pelatihan. Sumber data non manusia adalah berupa dokumen, peralatan pelatihan, modul dan lain-lain.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **a. Observasi**

Observasi dibedakan menjadi dua yaitu observasi langsung dan observasi tidak langsung. Observasi langsung dilakukan terhadap obyek di tempat terjadinya atau berlangsungnya peristiwa sehingga observasi berada bersama obyek yang diselidiki,

sedangkan observasi tidak langsung adalah pengamatan yang dilakukan tidak pada saat berlangsungnya suatu peristiwa yang akan diselidiki. Teknik observasi digunakan untuk memperoleh data yang lengkap dan rinci melalui pengamatan secara langsung dan seksama dengan melibatkan diri dalam kegiatan subyek yang diteliti.

Peneliti melakukan observasi/pengamatan diantaranya mengamati persiapan pelaksanaan pembelajaran, mengamati selama pelaksanaan proses pembelajaran yang ada di PPKD, dan mengamati pelaksanaan evaluasi proses pembelajaran.

#### **b. Wawancara Mendalam (In Depth Interview)**

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya<sup>23</sup>. Wawancara digunakan bila ingin mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam serta jumlah responden sedikit.

Wawancara yang digunakan adalah wawancara mendalam yakni wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi dan data yang diperlukan secara mendalam yang diperoleh dari para informan. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan pedoman wawancara mendalam untuk menekan pada pokok-pokok atau alur pembicaraan mengenai hal-hal yang perlu ditanyakan kepada

---

<sup>23</sup> Prof. Dr. Robert K. Yin . *Studi kasus (desain dan metode)*, (Jakarta PT Raja Grafindo Persada, 1996), hal. 153

informan. Pedoman wawancara ini berisikan pertanyaan terbuka yang nantinya akan memberikan keleluasaan bagi informan untuk mengemukakan pendapatnya secara bebas kepada peneliti. Teknik wawancara juga digunakan untuk memperoleh keterangan-keterangan yang lebih akurat, yang tentunya berisikan informasi-informasi tentang variabel yang akan diteliti.

### **c. Catatan Lapangan**

Menurut Bogdan dan Biklen yang dikutip oleh Lexy J. Moleong catatan lapangan adalah “ catatan tertulis tentang apa yang didengar, dilihat, dialami dan diperkirakan dalam rangka pengumpulan data dan refleksi terhadap data dalam penelitian kualitatif<sup>24</sup> . Catatan lapangan sangat diperlukan dalam melakukan suatu penelitian kualitatif, karena penemuan dari suatu pengetahuan atau teori itu harus didukung oleh data konkret dan bukan berasal dari ingatan. Penentuan kepercayaan dan keabsahan data, semuanya harus berdasarkan atas data yang terdapat dalam catatan lapangan. Catatan lapangan dilakukan saat peneliti berada di Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur.

### **d. Penggunaan Dokumentasi**

---

<sup>24</sup> Lexy.j. moleong. *Loc Cit*, hal 209

Lexy J. Moleong mendefinisikan dokumen sebagai “setiap bahan tertulis ataupun film”<sup>25</sup> . Dokumentasi yang dipergunakan untuk memperkuat data dari hasil wawancara dengan informan penelitian ini antara lain berupa foto kegiatan, brosur dari Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur, laporan kegiatan, yang dilakukan selama proses pengumpulan data dilapangan. Penggunaan dokumen ini bertujuan untuk menemukan dokumen yang relavan dengan kebutuhan penelitian sehingga dapat digunakan untuk argumen-argumen yang tentunya dapat dipertanggung jawabkan.

#### **e. Analisis Data**

Pada penelitian kualitatif, analisa data dilakukan sejak awal dan sepanjang proses penelitian berlangsung. Analisis data yang dilakukan oleh peneliti merujuk pada analisis yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman. Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. <sup>26</sup> Dalam penelitian ini dipergunakan analisa data dari Miles dan Huberman dengan

---

<sup>25</sup> *Lbid* hal.161

<sup>26</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung, ALFABETA, 2010) hlm.337

prosedur reduksi data, penyajian data, menarik kesimpulan/verifikasi sebagai berikut:

### 1. Reduksi Data

Data yang diperoleh di lokasi penelitian (data lapangan) dituangkan dalam uraian atau laporan yang lengkap dan rinci. Laporan tersebut akan direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting kemudian dicari tema atau polanya. Reduksi data berlangsung terus menerus selama proses penelitian berlangsung. Selama pengumpulan data berlangsung diadakan tahap reduksi data selanjutnya dengan membuat ringkasan, mengkode, menelusuri tema, menulis memo.

### 2. Penyajian Data

Penyajian sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan (Miles dan Huberman).<sup>27</sup> Penyajian data dilakukan untuk memudahkan dalam pembuatan catatan, lampiran hasil wawancara dan observasi kami

---

<sup>27</sup> Miles, B. Matthew, A. Michael Hubberman. 1992. *Analisa Data Kualitatif Buku Sumber tentang Metode-metode baru*. Terjemahan Tjetjep Rohendi Rohidi Pendamping Mulyarto. Cetakan I. Jakarta: UI Press.hal 20



cantumkan nomor angka arab di sebelah kanan dengan kelipatan 5 ( lima ) angka. Kesimpulan dan verifikasi adalah upaya untuk mencari makna terhadap data yang dikumpulkan dengan mencari pola, tema, hubungan, persamaan, halhal yang sering timbul dan sebagainya. Komponen-komponen analisis data tersebut di atas yang kemudian oleh Miles dan Huberman disebut dengan model interaktif

#### **f. Uji Keabsahan Data**

Data dan Informasi yang telah didapatkan akan diuji tingkat keabsahannya melalui derajat kepercayaan. Peneliti menggunakan teknik triangulasi untuk mengetahui derajat kepercayaan data dan informasi yang didapatkan dari tempat penelitian, yang menurut Sugiono dikatakan sebagai “teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.”<sup>28</sup>

Teknik Triagulasi dipergunakan peneliti untuk membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara. Ada cara Triangulasi yaitu : dengan data, sumber data dan pengumpulan data

---

<sup>28</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Alfabeta, 2006), hal.330

yang berbeda yaitu ; observasi, wawancara dan dokumentasi sehingga observasi dapat di cek dengan wawancara atau membaca laporan.

## **BAB IV**

### **PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN**

Bagian ini peneliti membaginya menjadi beberapa pembahasan, yang terdiri dari : deskripsi umum PPKD Jakarta Timur, Pelaksanaan manajemen pelatihan di PPKD Jakarta Timur yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan pelatihan dan evaluasi pelatihan di PPKD Jakarta Timur ini serta pembahasannya.

#### **A. Deskripsi Umum PPKD Jakarta Timur**

Surat keputusan Gubernur nomor 116 tahun 2010 tentang susutana organisasi dan Tata Kerja Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur, PPKD Jakarta Timur merupakan salah satu unit pelaksana teknis pada bidang pelatihan kerja. PPKD Jakarta Timur secara administrasi berada dibawah pembinaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta. PPKD dipimpin oleh seorang kepala pusat yang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas. PPKD Jakarta Timur memiliki pegawai yang terdiri dari Instruktur dan staf administrasi. Instruktur merupakan salah satu unsur utama dalam pelaksanaan pelatihan kerja yang sebagian besar telah mengikuti Skill Up Greding, baik di dalam maupun di luar negri.

Sesuai dengan kondisi dan fasilitas yang tersedia serta jumlah instruktur yang ada pada saat ini, PPKD Jakarta Timur mampu melaksanakan pelatihan bagi para pencari kerja sebanyak 600 sampai dengan 800 peserta pelatihan setiap tahunnya. Pelatihan di PPKD ini mengaplikasikan azas “Training by Doing” yaitu menekankan pada bagian praktek 75% dan teori 25%. Pelaksanaan pelatihan berbentuk shop talk, demonstrasi, simulasi atau bentuk praktek yang mengarah kepada pekerjaan sesungguhnya.

PPKD Jakarta Timur ini diprogram sama dengan PPKD yang lain yaitu untuk mengurangi pengangguran di DKI Jakarta dengan cara pemberian pelatihan keterampilan bagi para tenaga kerja yang mana pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan di PPKD ini berdasarkan atas pasar kerja. Peraturan gubernur selain untuk memberikan pelatihan bagi para tenaga kerja , khusus untuk PPKD Jakarta Timur memiliki tugas untuk memberikan pelatihan bagi para transmigran tapi sampai sekarang tugas itu masih dijalankan oleh Dinas . PPKD Khusus diarahkan ke arah industri karena DKI Jakarta merupakan daerah industri. Karena itu kejuruan pelatihannya diarahkan pada kejuruan yang bersifat *multi sektoral*, seperti otomotive, tehnik mesin, elektronik dan perkantoran . Dibuat juga kejuruan pelatihan yang mengarah pada wirausaha dan pariwisata seperti tata boga, tata rias, busana dan pelatihan bahasa asing dan tidak lupa juga teknologi yang merupakan hal yang penting

sekarang ini , maka dari itu di PPKD Jakarta Timur juga ada pelatihan komputer dan desain grafis. Sebagaimana yang dikatakan oleh Kasie bagian pelatihan PPKD Jakarta Timur yang merupakan informan kunci 1 sebagai berikut :

“... PPKD Jakarta Timur ini kejuruannya di desain untuk memenuhi pasar kerja DKI jakarta , seperti yang kita ketahui industri sangat pesat di Jakarta. Selain pelatihan mengarah pada industri di Jakarta ini juga sektor kerja luas mengarah pada wirausaha dan pariwisata dan hal yang tidak boleh terlupakan itu yaitu teknologi yang merupakan hal yang sangat penting dikuasai untuk bekerja di Jakarta. Jadi 15 pelatihan yang ada di PPKD ini sudah mencakupi segala kebutuhan pasar kerja DKI Jakarta...”

Gambaran PPKDJakarta Timur ini, berikut ini akan dijelaskan secara rinci mengenai visi-misi, struktur organisasi, tugas dan fungsi serta jenis pelatihan yang ada di PPKD JakartaTimur

#### 1. Visi dan Misi

Visi dari PPKD adalah

Terwujudnya pelatihan keterampilan yang berbasis kompetensi dan dapat diserap pasar kerja

Misi dari PPKD adalah

- a. Membentuk SDM yang berkualitas, inovatif dan kreatif
- b. Menjadikan Lembaga Pelatihan yang Excellent dan berfungsi sebagai sumber penyedia tenaga kerja profesional yang mandiri

- c. Melakukan kerjasama antar sesama lembaga pelatihan guna meningkatkan mutu hasil pelatihan
- d. Menyelenggarakan pelatihan keterampilan sesuai dengan Pasar Kerja
- e. Menyelenggarakan pelatihan keterampilan khusus yang berhubungan dengan ketransmigrasian

## 2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PPKD terdiri dari :

- a. Kepala Pusat
- b. Subbagian Tata Usaha
- c. Seksi Pelatihan
- d. Seksi Pemasaran
- e. Subkelompok Jabatan Fungsional

Kepala Pusat memiliki tugas:

- a. Memimpin dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi PPKD
- b. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas subbagian, seksi dan subkelompok jabatan fungsional.
- c. Melaksanakan koordinasi dan kerja sama dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), Unit kerja perangkat

daerah dan instansi pemerintah, swasta terkait dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi PPKD

- d. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas dan fungsi PPKD

Subbagian Tata Usaha memiliki tugas :

- a. Menyusun Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) PPKD sesuai dengan lingkup tugasnya
- b. Melaksanakan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) PPKD sesuai dengan lingkup tugasnya
- c. Mengkoordinasikan penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) PPKD
- d. Menghimpun bahan dan mengkoordinasikan penyusunan rencana strategi PPKD
- e. Melaksanakan monitoring, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran
- f. Melaksanakan pengelolaan kepegawaian , keuangan dan barang

- g. Melaksanakan kegiatan ketatausahaan seperti surat menyurat dan kersipan
- h. Melaksanakan pemeliharaan dan perawatan prasarana dan sarana kerja PPKD
- i. Melaksanakan kerja sama pelatihan kerja, pemasaran program dan lulusan pelatihan kerja
- j. Mengelola teknologi informasi PPKD
- k. Memelihara kebersihan, keindahan, keamanan dan ketertiban kantor
- l. Melaksanakan publikasi kegiatan PPKD
- m. Mengkoordinasikan penyusunan laporan ( keuangan, kinerja, kegiatan dan akuntabilitas)
- n. Menyiapkan bahan laporan PPKD yang terkait dengan tugas subbagian tata usaha
- o. Melaporkan dan mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas subbagian tata usaha .

Seksi Pelatihan memiliki tugas :

- a. Menyusun bahan rencana kerja dan anggaran dan dokumen pelaksanaan anggaran PPKD sesuai dengan lingkup tugasnya



- b. Melaksanakan dokumen pelaksanaan anggaran PPKD sesuai dengan tugasnya
- c. Melaksanakan identifikasi kebutuhan pelatihan kerja
- d. Menyusun program, kurikulum dan silabus pelatihan kerja
- e. Melaksanakan pelatihan kerja
- f. Melaksanakan sistem informasi pelatihan kerja
- g. Melaksanakan penyebarluasan informasi pelatihan kerja kepada masyarakat atau pencari kerja
- h. Menghimpun, mengolah, memelihara, menyampaikan, mengembangkan dan memanfaatkan data dan informasi pelatihan kerja
- i. Menyiapkan bahan laporan PPKD dalam hal kegiatan pelatihan kerja dan
- j. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas seksi pelatihan.

Seksi Pemasaran memiliki tugas :

- a. Menyusun bahan rencana kerja dan anggaran dan dokumen pelaksanaan anggaran PPKD sesuai dengan tugasnya
- b. Melaksanakan dokumen pelaksanaan anggaran PPKD sesuai dengan tugasnya

- c. Melaksanakan kerjasama pemasaran lulusan
- d. Melaksanakan pemasaran program dan lulusan
- e. Melakukan pendataan kesempatan kerja
- f. Menginformasikan kesempatan kerja kepada lulusan
- g. Melakukan pemantauan lulusan
- h. Menyiapkan bahan laporan PPKD yang berkaitan dengan tugas pemasaran
- i. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pemasaran.

### 3. Tugas Pokok dan Fungsi PPKD

Tugas pokok PPKD Jakarta Timur adalah melaksanakan berbagai pelatihan keterampilan kerja di dalam usaha penyediaan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja pada bidang industri dan aneka kejuruan serta pelatihan khusus yang berhubungan dengan ketransmigrasian.

PPKD mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) dan dokumen pelaksanaan anggaran (DPA) PPKD.

- b. Pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) PPKD
- c. Pelaksanaan identifikasi kebutuhan pelatihan kerja
- d. Penyusunan program, kurikulum dan silabus pelatihan kerja
- e. Pelaksanaan pelatihan kerja
- f. Pengelolaan fasilitas tempat dan peralatan pelatihan kerja
- g. Pelaksanaan sistem informasi pelatihan kerja
- h. Penyebarluasan informasi pelatihan kerja kepada masyarakat atau pencari kerja
- i. Pemasaran program dan lulusan
- j. Pendataan kesempatan kerja
- k. Penginformasian kesempatan kerja kepada lulusan
- l. Pemantauan lulusan
- m. Pelaksanaan jasa pelayanan pelatihan kerja dan jasa pemanfaatan prasarana dan sarana pelatihan kerja
- n. Pelaksanaan kerja sama pelatihan kerja, pemasaran program dan lulusan pelatihan kerja
- o. Pelaksanaan evaluasi pelatihan kerja
- p. Pengelolaan teknologi informasi PPKD
- q. Pelaksanaan publikasi kegiatan PPKD
- r. Pengelolaan kepegawaian, keuangan dan barang

- s. Pelaksanaan kegiatan kerumahtanggaan dan ketatausahaan
- t. Penyiapan bahan laporan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi PPKD dan
- u. Pelaporan dan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas dan fungsi PPKD

#### 4. Sarana Dan Prasarana di PPKD

PPKD Jakarta Timur menggunakan standar pelatihan yang meliputi kurikulum, silabus, modul pelatihan dan lembar kerja (job sheet) dengan demikian dari standar pelatihan tersebut dapat dihitung kebutuhan pelatihan, antara lain material pelatihan, jumlah instruktur serta lama pelatihan.

#### 5. Jenis Kejuruan Pelatihan

Jenis Pelatihan kerja di PPKD adalah sebagai berikut :

##### a. Kejuruan Bahasa Inggris

Lama pelatihannya yaitu 360 jam pelajaran dengan 2 instruktur dan dilaksanakan setiap hari dari jam 8 pagi sampai dengan jam setengah 4 sore . Setiap kelas terdiri dari 20 peserta. Pelatihan bahasa inggris di PPKD ini dilengkapi dengan perangkat audio

untuk memudahkan dalam peserta memahami bahasa inggris yang diajarkan.

b. Kejuruan bahasa Jepang

PPKD Jakarta Timur mendidik calon tenaga kerja untuk siap bekerja di luar negeri salah satunya jepang , bekerja sama dengan BLK di Bekasi yang memang khusus mengirimkan tenaga kerja untuk bekerja di jepang.

c. Kejuruan Tata Rias

PPKD Jakarta Timur mempersiapkan pendidikan yang berbasis keterampilan yang mana pelatihan ini banyak digemari oleh wanita yang sangat memerlukan ketelitian dan kesabaran serta keindahan dalam merias

d. Kejuruan Tata Graha

Perhotelan, gedung-gedung, warehouse dan bangunan-bangunan lain membutuhkan penataan bagi kenyamanan okupansinya. PPKD Jakarta Timur memberikan pelatihan Tata Graha, sehingga akan diperoleh tenaga kerja yang siap memenuhi kebutuhan lapangan kerja untuk bidang tata graha.

e. Kejuruan Operator Komputer

Saat ini pelatihan operator komputer di PPKD Jakarta Timur telah dilengkapi dengan perangkat pelatihan satu peserta

dengan satu perangkat komputer. Dengan demikian akan diperoleh hasil pelatihan/ lulusan yang benar-benar siap di lapangan kerja.

f. Kejuruan Tata Boga

TataBoga memeberikan penawaran kepada peserta pelatihan untuk berkemampuan membuat kuliner, baik dari Indonesia, Oriental maupun Continental. PPKD Jakarta Timur memfasilitasi kejuruan tata boga, baik segi keterampilan kuliner maupun segi higienitas.

g. Kejuruan Tata Busana

Peserta tata busana mampu menjahit pakaian pria dan wanita lengkap dengan teknik mengukur, membuat desain dan membuat pola dengan memperhatikan estetika busana serta mampu menggunakan berbagai jenis mesin beserta dengan perawatannya.

h. Kejuruan Teknik Las

Pembangunan infrastruktur di Indonesia yang sangat pesatmaka PPKD Jakarta Timur telah membuka pendidikan pelatihan dengan berbasiskan teknik las.

i. Kejuruan Desain Grafis

PPKD Jakarta Timur membuka pendidikan pelatihan desai grafis agar calon tenaga kerja dapat memenuhi kebutuhan di lapangan mengingat di dalam era modern ini perkembangan yang sangat pesat.

j. Kejuruan Teknik Komputer

Peserta dilatih fokus kepada perangkat keras (Hard Ware): personal komputyer, laptop maupun notebook, dalam bentuk perawatan maupun perbaikan. Hal ini untuk memenuhi tenaga kerja dengan kemampuan service and repair pada perangkat komputer.

k. Kejuruan Teknik Elektronika

memannfaatkan instruktur dengan pengalaman tinggi dan telah mengikuti up greeding di dalam dan luar negri ,peserta pelatihan akan mampu memiliki keterampilan perbaikan dan perawatan perangkat elektronika komunikasi secara maksimal.

l. Kejuruan Otomotif Sepeda Motor

PPKD Jakarta Timur menangkap peluang lapangan kerja dengan keterampilan spesifik ini. Peserta akan mampu memperbaiki gangguan sepeda motor, baik mekanik, maupun sistem listriknya.

m. Kejuruan Teknologi Mekanik

Pekerjaan pada mesin perkakas membutuhkan keterampilan motorik dengan tingkat konsentrasi cukup tinggi. Namun demikian, keterampilan kognitif dan afektif sangat berperan untuk mendukung keterampilan motoriknya.

n. **Kejuruan Otomotif Roda Empat**

Lapangan kerja bidang otomotif terbuka luas. PPKD Jakarta Timur menangkap peluang ini dengan memberikan pelatihan kerja kepada pencari kerja. Dengan demikian kebutuhan tenaga kerja kejuruan otomotif akan terpenuhi.

o. **Kejuruan Teknik Pendingin**

Kurikulum pelatihan kerja kejuruan teknik pendingin di PPKD Jakarta Timur memungkinkan peserta pelatihan meampu merawat maupun memperbaiki kerusakan/ gangguan pada unit-unit pendingin/AC untuk klasifikasi domestik dan komersial.

**B. Manajemen Pelatihan di Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD)  
Jakarta Timur**

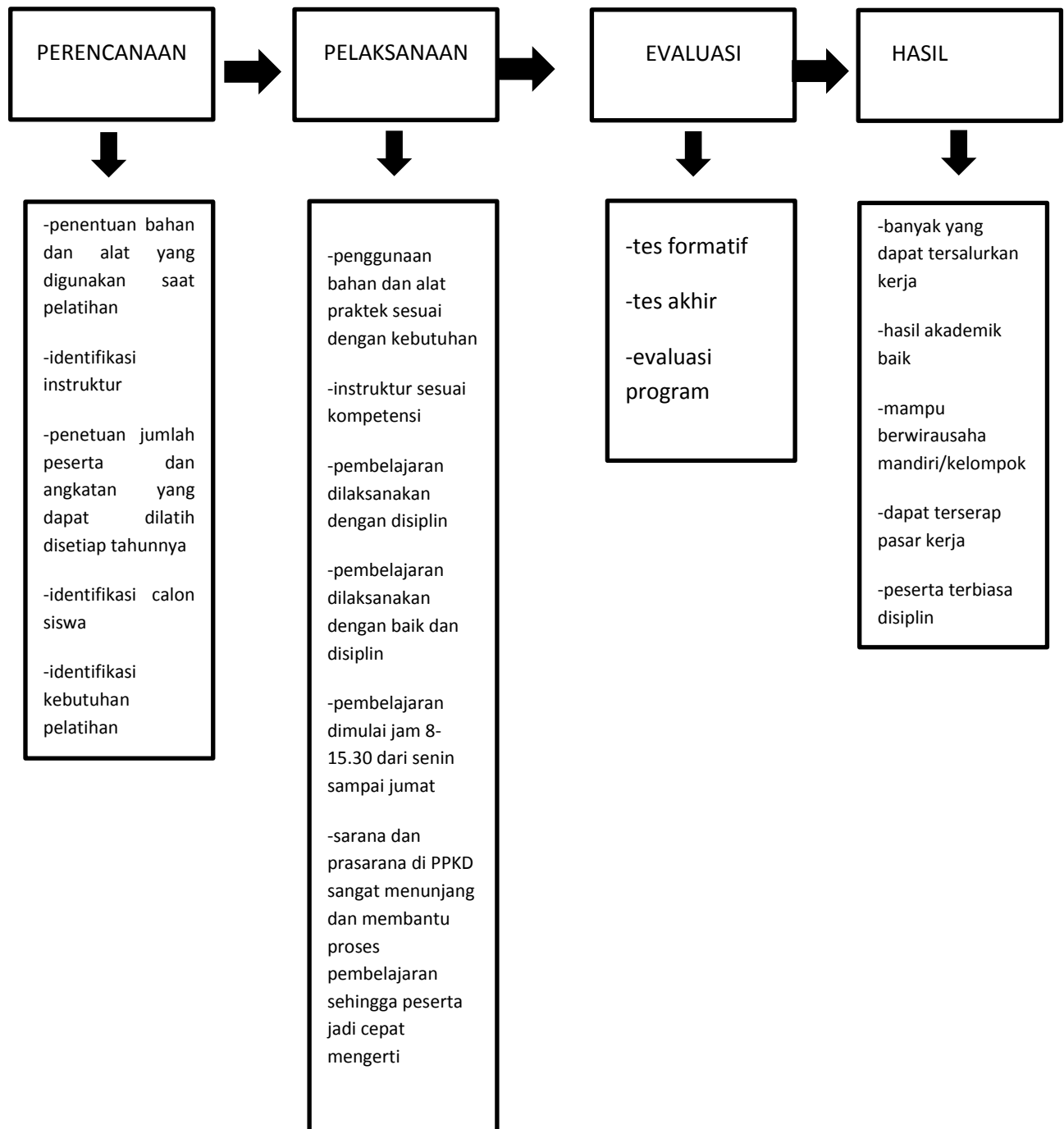
Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur bertugas untuk melaksanakan pelatihan kerja bagi para pencari kerja yang ada DKI Jakarta. Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsi tersebut dengan baik, maka diperlukan adanya manajemen pelatihan yang baik pula, sejak dari



perencanaan, pelaksanaan sampai dengan evaluasi pelatihan. Melalui penelitian yang peneliti lakukan. PPKD Jakarta Timur telah melaksanakan manajemen pelatihan dengan baik, mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dan hasil dari pelatihan ini juga banyak memberikan dampak yang baik bagi para lulusan.

Gambar 1

## Model Manajemen Pelatihan di PPKD Jakarta



### **1. Perencanaan Pelatihan di PPKD**

Salah satu bagian dari manajemen pelatihan adalah perencanaan pelatihan. Perencanaan pelatihan menjadi awal dari terlaksananya suatu program. Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur dalam melakukan perencanaan program pelatihan selalu melihat dari kondisi pasar kerja. Melihat perkembangan yang ada sehingga tujuan dari program bisa terus tercapai. Melakukan suatu perencanaan yang efektif perlu adanya langkah-langkah yang harus ditempuh yaitu identifikasi kebutuhan pelatihan, kompetensi apa yang harus dicapai dan dikuasai yang kemudian diurai menjadi materi- materi yang akan menunjang pelatihan sehingga tercapainya tujuan dari program tersebut.

Perencanaan pelatihan kerja yang efektif Selain harus menempuh langkah-langkah juga harus berorientasi pada pasar kerja agar lulusannya nanti dapat bersaing dalam pasar kerja, dapat diterima dalam dunia usaha Seperti yang dikatakan oleh Kasie bagian pelatihan sebagai informan kunci 1 :

“ setiap program harus ada identifikasi kebutuhannya dan PPKD ini berorientasi pada pasar kerja dan kebutuhan mitra juga, apalagi kita di Jakarta persaingan kerja itu sangat ketat”

Berorientasi pada pasar kerja adalah hal yang wajib dilakukan oleh lembaga pelatihan kerja salah satunya PPKD Jakarta Timur, hanya saja sedikit pembedanya PPKD Jakarta Timur ini terletak di Jakarta yang mana

persaingan kerja sangat ketat apalagi kita akan menghadapi MEA yang tentu saja persaingan akan semakin berat dan kualitas dari tenaga kerja harus ditingkatkan. Pernyataan dari informan kunci 1 :

“ PPKD Jakarta Timur selain berfokus pada bidang industri juga berfokus pada kewirausahaan, bahasa dan teknologi, karena dengan berlakunya MEA ini selain memperketat persaingan tapi juga memperbesar peluang masyarakat untuk dapat andil salah satunya melalui kewirausahaan. Tapi peluang itu agar bisa digapai tentu harus juga dengan memiliki pengetahuan berbahasa asing minimal bahasa Inggris dan yang paling penting teknologi, karena makin hari teknologi makin hebat dan sangat membantu dalam usaha”

PPKD Jakarta Timur memiliki 15 pelatihan yang mewakili segala kebutuhan pasar kerja Jakarta baik itu dibidang industri, usaha, bahasa dan teknologi . Semua pelatihan ini banyak diminati oleh masyarakat, tahun 2015 tercatat 1300 orang mendaftar untuk menjadi peserta pelatihan kerja di PPKD ini. Informasi dari kasie bagian pelatihan :

“Peserta memilih sendiri pelatihan yang mereka inginkan berdasarkan kebutuhan dan minat masyarakat. Kembali lagi ke identifikasi kebutuhan tadi, bahwa minat masyarakat juga harus diperhatikan dalam perencanaan program karena bila tidak ada minat mereka untuk ikut suatu pelatihan maka tidak akan ramai pelatihan itu. PPKD Jakarta Timur ini komplit dalam penyediaan macam-macam pelatihan dan pendaftaranya juga banyak , tahun 2015 ini 1300 calon peserta mendaftar disini .hanya saja kembali ke perencanaan kami bahwa kapasitas kami hanya 20 orang per pelatihan satu angkataannya , jadi satu angkatan itu ada 300 orang”

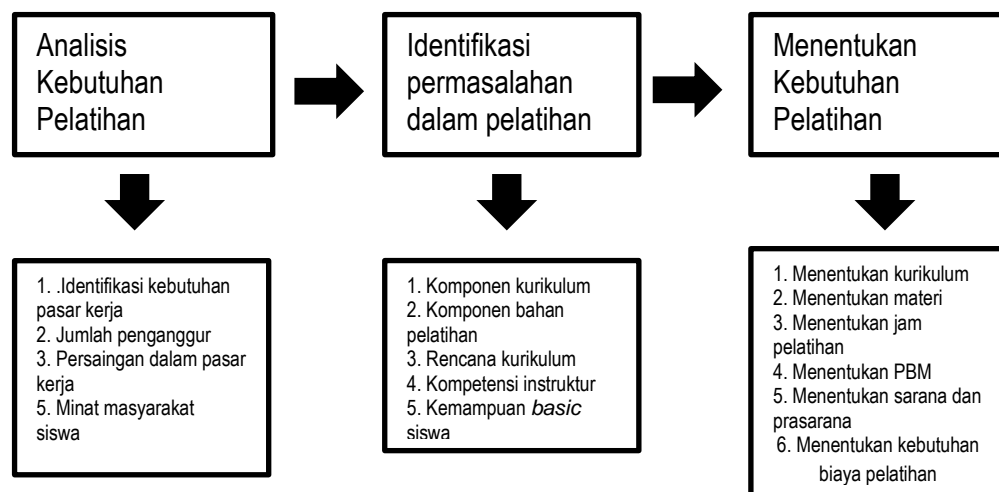
Memperoleh informasi bahan perencanaan materi pelatihan, PPKD juga berkerja sama dengan perusahaan-perusahaan mitra dari PPKD karena hal ini sangat penting dalam hal pemasaran para lulusan . Setiap tahunnya

para perusahaan mitra ini akan melakukan test di PPKD untuk merekrut kerja lulusan dari PPKD , sehingga hal ini mengharuskan PPKD untuk menyesuaikan pembelajaran agar memenuhi standar yang diinginkan oleh pihak mitra.

Kegiatan perencanaan pelatihan yang dilakukan oleh Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur, peneliti melakukan pendekatan kepada pihak terkait yang ada di PPKD, yaitu Kasie bagian Pelatihan, instruktur /pengajar maupun peserta pelatihan

### Gambar 3 ALUR PERENCANAAN PELATIHAN

Sumber : seksi bagian pelatihan



Identifikasi kebutuhan pasar kerja adalah mengidentifikasi lulusan apa saja yang dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan khususnya perusahaan yang bermitra dengan PPKD Jakarta Timur. PPKD Jakarta Timur memiliki 26 perusahaan mitra dan PPKD Jakarta Timur telah melakukan pendataan tenaga kerja apa saja yang dibutuhkan oleh mitra-mitra tersebut, datanya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.1

**Data BidangTenaga Kerja yang Dibutuhkan Oleh Perusahaan/Pengguna  
Tenaga Kerja yang Telah Kerja Sama dengan PPKD Jakarta Timur**

Sumber: Kasie Bagian Pemasaran

NO	PERUSAHAAN	ALAMAT	BIDANG USAHA
1	PT. Dragon Forever	JL Belitung blok D/NO 35- 36 KBN Cakung Jakarta Utara	Tata Busana / Menjahit
2	Hotel Grand Cempaka	JL Letjen Suprpto Cempaka Putih NO 8	1. Tata Boga 2. Tata Graha

3	PT. VALDONINC	JL Kuningan Madya Kav 5-6 Jakarta Selatan	Semua Kejuruan
4	PT. Duta Karya Yasha	Rukan Taman Pondok Kelapa Blok B NO 9	Teknik Pendingin
5	PT Gos Indoraya	Graha Enka Deli It 2 Jl Warung Jati 12 Jaksel	Kejuruan Otomotif
6	PT. Berkat Trio Lestari	Jl Mampang Prapatan Raya No 17 EF Jakarta Selatan	Teknik Pendingin
7	PT. Alpha Net Pratam Mandiri	JL Tanah Tinggi III No 54 A Jakarta Pusat	1. Teknik Pendingin 2. Teknik Elektronika

8	PT. Harda Esa Raksa	JL Raya Pasar Minggu No 39 A Pancoran Jakarta Selatan	Semua Kejuruan/ Umum
9	PT.Dunia Sepeda Motor	JI Raya Kalimalang Bekasi	Otomotif Sepeda Motor
10	PT. Rudi Hadisuwarno	JL Cideng Barat No 117 C Jakarta Pusat	Tata Rias
11	PT. Swakarsa Insan Mandiri	JL Raya Rawa Bambu Pasar Minggu Jakarta Selatan	1. Kejuruan Operator Komputer 2. Kejuruan Otomotif Mobil 3. Kejuruan Otomotif Motor
12	PT. Perfect Global	Rukan Graha Cempaka Mas Blok E NO 16 JL Letjen	1. Kejuruan Listrik 2. Kejuruan Mekanik 3. Kejuruan Elektro



		Suprpto	
13	PT. Anugrah Prima Langgeng	Gedung Graha Gamala JL Gajah Mada no 3-5 Blok H1 Komp Duta Merlin Jakarta Pusat	1. Kejuruan Listrik 2. Kejuruan Pendingin 3. Kejuruan Elektro
14	PT. Anugrah Lima Tujuh Sejahtera	Gedung Griya Safi'i No 1 Tebet Jkarta Selatan	1. Bahasa Jepang 2. Bahasa Inggris 3. Operator Komputer
15	PT Global Prime Service	JL Warung Buncit Raya No 40 Duren Tiga Jakarta Selatan	1. Teknik Pendingin 2. Teknik Elektronika
16	PT Midtou Aryacom Futures	JL MH Thamrin Kav 8-10 Gd VOB Plaza Lt	1. Operator Komputer 2. Tata Rias 3. Tata Graha

		41	4. Bahasa Jepang 5. Bahasa Inggris
17	PT Graha Sarana Inti Managemen	Jl Sudirman Kav 54-55 Jakarta	1. Teknik Pendingin 2. Teknik Elektronika
18	PT. Harmoni Mitra Jaya	Jl Maruya Selatan No 66 Jakarta Barat	1. Tata Rias
19	PT Gaya Favorite Press	Jl Rawa Gelam II No 4 Kawasan Industri Pulo Gebang	1. Otomotif Roda Dua 2. Otomotif Roda Empat 3. Operator Komputer
20	PT. Monica Hijaulestari	Jl Prof Dr Satrio Blok A3 No 5 Tangerang	Semua Kejuruan
21	PT Pruton Mega Berjangka	Mayapada Tower 2 Lt 6 Jl Jendral	1. Operator Komputer 2. Tata Rias 3. Tata Graha

		Sudirman Kav 7	4. Bahasa Jepang 5. Bahasa Inggris
22	PT Go-jek Indonesia	JL Keman Selatan no 99 Jakarta Selatan	Tata Rias
23	CV. Roda lintas Khatulistiwa	JL Agung Timur II Blok 04 No 5 Jakarta Utara	Semua Kejuruan
24	Showroom Malinda Furniture Galery	JL Letjen S Parman Kav 5- 6 Slipi Jakarta Barat	1. Otomotif 2. Teknik Pendingin 3. Teknik Elektronika
25	PT. Satya Abadi Parma	JL Tebet Dalam II No 17 B Jakarta Selatan	1. Operator Komputer 2. Bahasa Inggris 3. Bahasa Jepang
26	PT Thermindo Sukses Mandiri	JL Gajah Mada No 199 Jakarta	1. Las 2. Teknik Elektronika

		Barat	
--	--	-------	--

Pelaksanaan perencanaan pelatihan pihak yang memiliki peran penting yaitu pengelolaan ataupun kepala dari PPKD Jakarta Timur karena tugasnya adalah melaporkan perencanaan pelatihan untuk pelaksanaan satu tahun kedepan . Perencanaan yang dilakukan juga atas masukan dari Kasie-kasie beserta staf mengenai kebutuhan dari masing-masing pelatihan dan melihat juga dari hasil evaluasi program yang lalu. Seperti yang dikatakan oleh Kasie bagian pelatihan

“ Perencanaan dilakukan setiap tahun, merencanakan pelaksanaan pelatihan untuk satu tahun kedepan. Kepala PPKD memiliki tugas untuk melakukan itu berdasarkan masukan dari kasie-kasie ataupun staff yang ada di PPKD dan kami menyampaikan masukan yang kami dapat dari para instruktur karena mereka yang tau kebutuhan didalam pelatihan , kebutuhan untuk menunjang proses pelatihan, kebutuhan praktek dll. Selain itu perencanaan melihat juga hasil evaluasi program tahun lalu atau sebelumnya , disitukan terlihat apa yang harus dibenarkan , apa yang bagus , apa yang tidak “

Perencanaan di PPKD Jakarta Timur mengikutsertakan segala pihak termasuk instruktur dan peserta pelatihan. Instruktur menjadi sangat penting dalam perencanaan pelatihan di PPKD Jakarta Timur karena instruktur yang mengerti keadaan yang terjadi di dalam kelas dan apa saja sarana prasarana yang dibutuhkan untuk menunjang pelaksanaan pelatihan. Instruktur menyampaikan itu kepada kasie ataupun staf bagian pelatihan dan kemudian dibuat laporan untuk disampaikan kepada Kepala PPKD Jakarta Timur.

Selain tentang sarana dan prasarana instruktur dapat memberikan masukan dalam hal persyaratan peserta didik baik itu usia, jumlah dan lainnya juga hal ini untuk bisa dipertimbangkan pada perencanaan pelatihan yang berikutnya yang nantinya pasti akan mempengaruhi silabus ataupun metode mengajar para instruktur terhadap peserta didiknya. Informasi dari instruktur sebagai informan kunci 2 :

“Kita selalu memberikan laporan baik itu laporan harian ataupun pada akhir pelatihan nanti. Guna laporan itu untuk pertimbangan perencanaan pelatihan berikutnya , karena walaupun syarat ataupun peraturan PPKD ini sudah dibuat tapi tentu saja perlu banyak pertimbangan di berbagai hal. Misalnya selama ini kan usia peserta yang ikut minimal 25 tahun, sekarang syarat itu ditiadakan menjadi tidak ada batas usia asalkan masih mampu dan memiliki minat untuk belajar. Hal itu dilakukan tentu bukan tanpa resiko , seperti sekarang dikelas banyak isinya ibu-ibu tentu cara mengajarnya beda lagi dengan yang masih muda-muda , mampu tidak kami para instruktur mengajarnya . Perlu dilaporkan lagi sehingga dibuat bahan evaluasi dan perencanaan pelatihan kedepan”

Peserta pelatihan juga tidak luput dalam proses perencanaan pelatihan, dengan melihat kondisi peserta ,minat maka itu akan mempengaruhi pelaksanaan pelatihan kedepannya karena seperti yang dijelaskan Kasie bagian pelatihan PPKD bahwa bila peserta didik tidak berminat mengikuti suatu pelatihan ataupun dia salah masuk dalam suatu program yang sebenarnya dia tidak terlalu tertarik maka proses pelajaran akan sangat susah. Apalagi sekarang keadaanya sudah berbeda , dulu orang mendaftar ke PPKD karena tahu PPKD memberikan uang transport kepada seluruh peserta pelatihannya sekarang uang transport benar-benar

ditiadakan dan lagi tanpa batas usia, usia muda maupun tua belajar bersama di satu kelas. Hal ini lah kenapa perencanaan pelatihan menjadi hal yang sangat penting untuk dilakukan , mensikapi keadaan peraturan baru yang ada di PPKD Jakarta Timur maka PPKD dalam perekrutan peserta baru melaksanakan wawancara yang dilakukan langsung oleh instruktur-instruktur pelatihan masing-masing sesuai dengan pilihan calon peserta dan berdasarkan wawancara itulan dapat dilihat apakah orang itu bisa untuk mengikuti pelatihan di PPKD ataupun tidak.

Perencanaan pelatihan di PPKD juga memperhatikan kebutuhan dari mitra yaitu perusahaan-perusahaan karena peserta didik nantinya diharapkan akan mampu bekerja pada perusahaan –perusahaan mitra tersebut. Seperti infomasi dari informan pendamping 1 , Kasie bagian pemasaran

“ Dalam perencanaan tentu memperhatikan kebutuhan mitra kita juga. Misalnya dalam pengadaan alat praktek, PPKD Jakarta Timur sudah menggunakan alat standar perusahaan pada seluruh pelatihan . tujuannya agar peserta pelatihan yang nanti bekerja pada perusahaan mitra sudah terbiasa menggunakan alat yang ada disana. Selain itu disini juga ditanamkan sikap disiplin karena mitra inginnya pegawai yang disiplin apalagi perusahaan jepang, maka dari itu disini kita tanam kedisiplinan.”

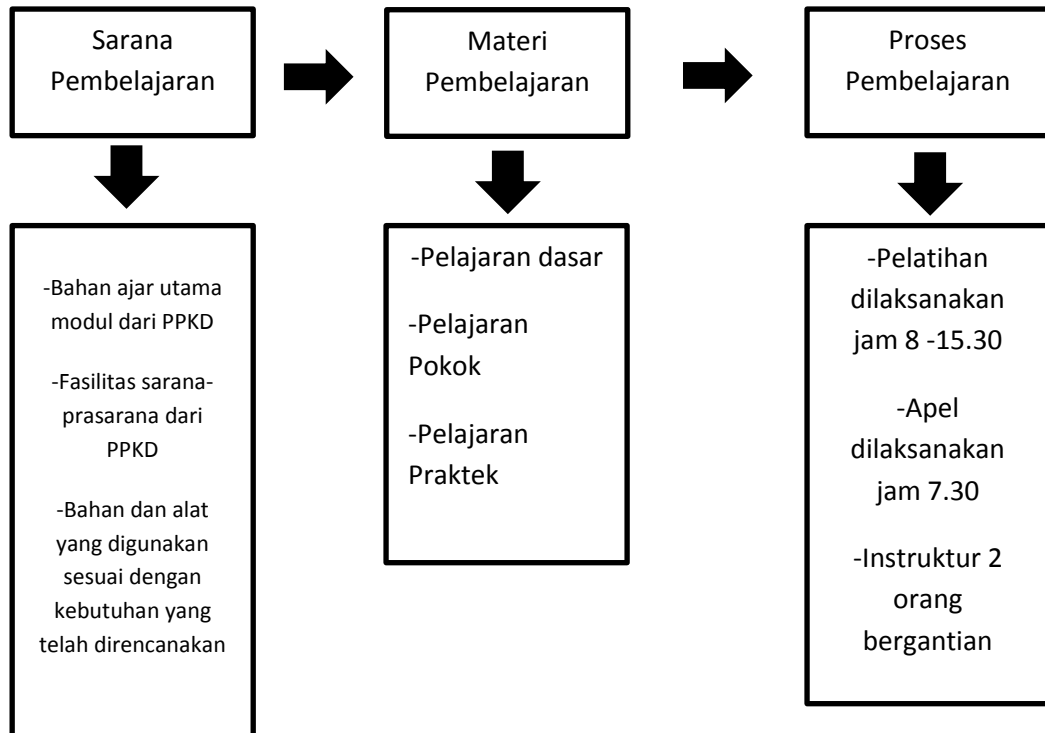
Secara keseluruhan PPKD Jakarta Timur telah melaksanakan perencanaan pelatihan dengan baik walaupun tidak dipungkiri pasti ada kendala dalam pelaksanaannya tapi hal ini dapat diatasi dan dicarikan jalan

keluar sehingga kegiatan pelatihan dapat berjalan dengan efektif dan tujuannya dapat tercapai.

## **2. Pelaksanaan Pelatihan Kerja**

Bila perencanaan telah terlaksana dengan baik dan efektif maka barulah pelaksanaan pelatihan dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Penelitian pelaksanaan pelatihan di PPKD Jakarta Timur peneliti melakukan pengamatan langsung pada saat proses pelaksanaan, dari 15 kelas yang peneliti amati semua melakukan model pelaksanaan yang sama. Modelnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

**Gambar 4**  
**MODEL PELAKSANAAN PELATIHAN**  
 Sumber Seksi bagian pelatihan



Pengamatan peneliti dan wawancara yang dilakukan dengan kasie bagian pelatihan, instruktur dan peserta pelaksanaan pelatihan di PPKD Jakarta Timur telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan apa yang telah direncanakan dan sesuai juga dengan tugas dan fungsi PPKD . Pedoman dalam pelaksanaan pelatihan adalah kurikulum pelatihan. Pelaksanaannya kurikulum yang ada di PPKD Jakarta Timur, berpedoman pada kurikulum



yang telah ditetapkan oleh Departemen Tenaga Kerja yang merupakan standart kurikulum secara nasional. Namun dalam pelaksanaannya PPKD selalu menyesuaikan kebutuhan yang diperlukan oleh pasar kerja. Informan kunci 1 mengatakan :

“Kurikulum berpedoman dengan apa yang telah ditetapkan oleh Departemen Tenaga Kerja yang mana itu sudah standar kurikulum secara nasional, sarana prasarana juga standar nasional semua disini, namun juga menyesuaikan dengan pasar kerja “

Pada pelaksanaan pelatihan Instruktur memiliki andil yang sangat besar dan merupakan kunci keberhasilan suatu pelatihan. PPKD Jakarta Timur dalam kegiatan pelatihan menempatkan instruktur dalam posisi yang sangat strategis, instruktur diberi tugas dan kepercayaan sepenuhnya untuk mengelola pelatihan dibawah kordinasi seksi bagian pelatihan. Infoman kunci 2 mengatakan :

“ Kami yang bertanggung jawab penuh untuk mengelola kelas , mengajar peserta karena memang sudah tugas kami dan karena kami yang mengerti bagaimana keadaan kelas, keadaan peserta karena sebelumnya sudah melakukan wawancara dengan peserta lalu juga tau bagaimana proses pengajaran dan yang pasti tau materi . Hanya saja tetap kordinasi kami dengan kasie bagian pelatihan ataupun staff nya tiap hari kami laksanakan dengan memberikan laporan-laporan harian”

Sesuai dengan pengamatan peneliti di lapangan bahwa ada beberapa hal yang dikerjakan instruktur selama pelaksanaan pelatihan, yaitu: (1) Melakukan koordinasi secara kontinyu kepada Seksi Bagian Pelatihan;(2) Melaksanakan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah dibuat

sebelumnya;(3) Melakukan kegiatan dalam kelas sesuai materi yang dipersiapkan;(4) Mengadakan evaluasi akhir dari kegiatan proses pembelajaran yang telah dilaksanakan; dan (5) Memberikan motivasi kepada peserta/siswa yang masih mendapatkan kesulitan dalam menerima materi pelatihan. Proses pembelajaran agar dapat mencapai sasaran yang telah ditargetkan dalam rencana pelajaran, instruktur menggunakan metode pengajaran yang bervariasi sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Kelancaran kegiatan pembelajaran yang ada akan tergantung pada ketepatan instruktur dalam menerapkan metode pembelajaran . Mendukung terhadap program pelatihan yang ada, perlu didukung dengan perencanaan yang matang .

Pengamatan Peneliti dalam pelaksanaan pelatihan instruktur lebih banyak langsung melakukan praktek daripada teori , teori hanya diberikan di awal untuk menjelaskan alat dan bahan setelah itu langsung ke praktek. Melalui perbanyak praktek peserta dituntut untuk dapat mengetahui sendiri tehniknya dengan melihat temannya atau mencoba sendiri sehingga saat mereka sudah bisa mereka akan lebih cepat ingat , tapi bila ada peserta yang terlihat lamban dari temannya yang lain akan dituntun atau diajari dengan perlahan oleh instruktur dan diberi motivasi untuk terus mencoba. Instruktur juga tidak menyalahkan atau mempermasalahkan bila terjadi

kesalahan dalam proses pelatihan karena dari kesalahan itu mereka akan belajar. Informasi dari informan pendamping 3

“Peserta memang lebih banyak untuk praktek karena disini kan pesertanya pada mau cari kerja jadi praktek itu lebih penting , tapi tetap teori diberi sedikit agar mereka tahu namanya, jangan sampai mereka bisa pake alatnya tapi tidak tau namanya, mereka bisa bikin kuenya tapi tidak tau nama bahannya apa saja dan peserta lebih senang praktek dari pada teori , walaupun sering salah tapi tetap saja mereka senangnya praktek”

Pelaksanaan pelatihan di PPKD memang terlihat sangat baik ,antar peserta sangat dekat dan saling membantu juga saling memberi masukan dari hasil praktek mereka masing-masing . Begitu juga dengan yang berada dikelas bahasa walaupun awalnya sulit tapi karena saling membantu dan diperbanyak praktek dialog antar peserta ataupun dengan instruktur maka kesulitan bisa diatasi . peserta pelatihan sebagai informan pendamping 2 mengatakan :

“ Seru belajarnya, instrukturnya juga kalo jelasin langsung bisa ngerti, disini juga banyak praktek jadi tidak bosan”

Kurikulum pelatihan yang digunakan oleh PPKD merupakan kurikulum standart nasional yang dikeluarkan oleh Depatemen Tenaga Kerja (Pusat) dan berlaku di semua Balai Latihan Kerja di seluruh Indonesia. Melihat kemampuan dasar yang dimiliki oleh peserta pelatihan di masing- masing pelatihan tidaklah sama, disamping itu kurikulum nasional tersebut belum mencerminkan kebutuhan pasar kerja lokal maka untuk mengatasi hal tersebut diambil kebijakan, bahwa dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan

di lapangan sesuai dengan kebutuhan daerah, maka perlu adanya kurikulum pelatihan yang dapat memenuhi kebutuhan daerah tersebut Kurikulum lokal tersebut diharapkan akan dapat memenuhi kebutuhan daerah. Pembuatan kurikulum lokal tersebut peran instruktur sangat besar dan strategis, karena instrukturlah nantinya yang akan melaksanakan kegiatan pembelajaran.

Metode pembelajaran yang digunakan akan sangat mempengaruhi terhadap jalannya proses belajar mengajar dalam pelatihan. Sebagai pengajar, instruktur di PPKD Jakarta Timur dalam proses belajar mengajar menggunakan metode pengajaran yang variatif sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Pembelajaran materi praktek metode yang digunakan oleh para instruktur sebagian besar adalah metode demonstrasi, hal ini karena para peserta dapat mengetahui secara langsung dari instruktur bagaimana cara mengerjakan praktek dengan baik. Pelaksanaan pembelajaran instruktur PPKD telah menyiapkan bahan ajar yang disusun sesuai dengan kurikulum yang ada. Penyusunan modul tersebut disamping untuk memenuhi kebutuhan instruktur dalam mengumpulkan/memenuhi jumlah angkat kredit juga untuk membantu para peserta dalam menerima materi pelatihan. Informasi dari Infoman kunci 1 :

“Modul dibuat biar ada pegangan buat peserta pelajari jadi dirumah mereka bisa buka-buka modul buat liat-liat cara atau alat yang mereka pelajari pas dipelatihan. Kalo lupa bisa dibuka modulnya kan orang dewasa apalagi sekarang banyak ibu-ibu yang ikut pelatihan sering sekali mereka lupa . jadi bisa buka di modul karena tidak mungkin instruktur musti ulang lagi jelasin kan memakan waktu lagi.”

Administrasi pengajaran merupakan hal yang sangat penting dalam rangka untuk membantu kelancaran proses belajar mengajar. Administrasi mengajar yang disiapkan oleh instruktur diantaranya daftar hadir peserta, daftar nilai . Dari hasil pengamatan yang kami peroleh bahwa sebagian besar para instruktur di PPKD Jakarta Timur telah mempersiapkan administrasi pelatihan yang dibutuhkan tersebut. Peserta pelatihan yang terdiri dari berbagai latar belakang dan disiplin ilmu merupakan salah satu kendala bagi instruktur dalam memberikan materi pelatihan. Kondisi yang demikian langkah awal yang harus ditempuh oleh instruktur adalah menyamakan persepsi diantara para peserta terhadap pelaksanaan pelatihan. Dengan demikian diharapkan peserta pelatihan akan saling membantu dalam proses pembelajaran, sehingga pelaksanaan pelatihan tersebut akan dapat berjalan sesuai dengan program yang telah direncanakan sebelumnya. Selanjutnya untuk dapat menggerakkan peserta diperlukan adanya motivasi dan arahan dari instruktur, agar mereka tetap giat dan mempunyai sikap yang optimis selama mengikuti pelatihan. Motivasi merupakan salah satu kunci untuk keberhasilan. Dengan motivasi dari instruktur tersebut diharapkan semangat peserta akan benar-benar terwujud dan selalu bersikap optimis untuk bisa menyelesaikan pelatihan.

Salah satu unsur yang penting dalam pelatihan adalah peserta pelatihan. Peran peserta sangat dominan dalam mewarnai kondisi proses pembelajaran, aktivitas peserta pelatihan dalam proses pembelajaran akan muncul tergantung dari kemampuan dasar yang dimilikinya. Dalam proses pembelajaran kehadiran peserta merupakan hal yang sangat dominan, berdasarkan hasil pengamatan peneliti bahwa kehadiran peserta pelatihan di PPKD Jakarta Timur sangatlah bagus , hampir tiap hari tidak ada yang tidak masuk dan jarang sekali ada yang terlambat . kedisiplinan yang sengaja dibangun oleh PPKD Jakarta Timur kepada peserta membuat peserta jadi terbiasa dengan pola disiplin seperti ini padahal peserta pelatihan sekarang banyak yang sudah berumah tangga atau usia tua. Informan pendamping 4 mengatakan :

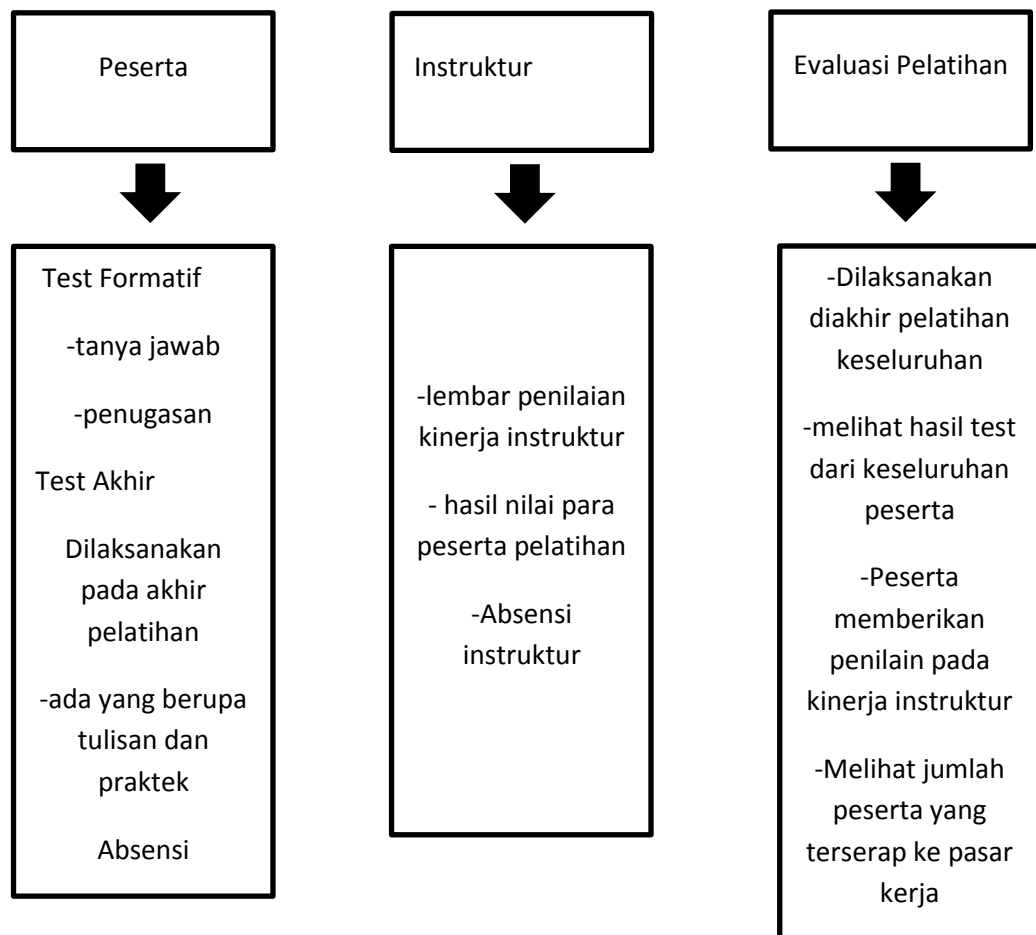
“Disini disiplin sekali, dibilang masuk jam 8 maka beneran masuk tidak boleh terlambat dan kalau terlambatpun rugi rasanya ketinggalan dari yang lain. Pagi kita apel abis itu masuk baris yang rapi tidak semerautan, jadi bikin kebiasaan buat saya sekarang jadi lebih disiplin”

Menunjukkan bahwa keikutsertaan mereka dalam pelatihan adalah benar-benar atas kemauan sendiri untuk mengembangkan keterampilan , sehingga mereka akan aktif dalam mengikuti proses pembelajaran walaupun PPKD Jakarta Timur sangat disiplin tapi tidak menurunkan semangat mereka untuk belajar , disamping itu mereka memang sangat membutuhkan keterampilan sebagai bekal dalam memasuki dan bersaing di pasar kerja atau untuk modal dasar dalam berusaha mandiri.

### 3. Evaluasi Pelatihan

Evaluasi pelatihan merupakan salah satu proses yang sangat penting dalam manajemen. Dengan evaluasi inilah semua program kegiatan pelatihan akan dapat terlihat, apakah pelaksanaan program tersebut sesuai dengan rencana atau tidak. Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur dalam pelaksanaan program pelatihan selalu melaksanakan evaluasi baik berkaitan dengan program pada umumnya maupun evaluasi pada proses pembelajaran dalam pelatihan.

**Gambar 5**  
**MODEL EVALUASI PELATIHAN**  
Sumber Seksi Bagian Pelatihan



Pelaksanaan evaluasi program ini dilakukan setiap akhir pelatihan baik kepada peserta maupun kepada para instruktur pelatihan. Evaluasi pelatihan dilakukan agar setiap pelaksanaan program pelatihan dapat diketahui secara langsung permasalahan yang dihadapi, baik masalah materi, kurikulum, maupun peserta yang direkrut dalam pelatihan dan seberapa jauh lulusan pelatihan dapat direkrut oleh pasar kerja Selanjutnya dari permasalahan yang timbul tersebut oleh penyelenggara akan segera untuk ditindaklanjuti dalam perencanaan maupun pelaksanaan pelatihan di tahun berikutnya. Informan kunci 1 mengatakan :

“ Evaluasi selalu dilaksanakan setiap akhir pelatihan, baik itu evaluasi terhadap instruktur, peserta ataupun evaluasi program secara keseluruhan karena dari evaluasi ini lah bisa dilihat keberhasilan dari program ini dan apa yang harus dibenarkan untuk perencanaan dan pelaksanaan program kedepannya “

Pelaksanaan evaluasi pelatihan yang dilaksanakan di PPKD Jakarta Timur ini dibagi menjadi 3 evaluasi yaitu evaluasi yang pertama dilakukan itu adalah evaluasi terhadap peserta pelatihan yaitu melalui test yang nanti akan dilihat keberhasilan dari instruktur memberikan pelatihan dan keberhasilan peserta pelatihan menyerap ilmu yang diberikan oleh pelatih. Test yang diberikan ada yang bersifat test tertulis dan test praktek . Ada juga evaluasi terhadap instruktur yang dilakukan oleh peserta dengan peserta dibagikan lembar penilaian terhadap instruktur pada akhir pelatihan,



instruktur juga dinilai dari keberhasilannya dalam mendidik peserta didik . Evaluasi juga dilihat dari data absen , keterlambatan dan data yang lain. Evaluasi secara keseluruhan juga dilakukan yaitu berdasarkan data dan masukan dari instruktur yang disampaikan ke kasie pelatihan dan kemudian ke kepala PPKDJakarta Timur . Evaluasi pelatihan secara keseluruhan dilakukan untuk melihat keberhasilan pelatihan pada tahun itu , dilihat dari jumlah peserta yang mendaftar , dari pelaksanaan pelatihan , dari hasil nilai para peserta dan yang paling utama dari data pemasaran peserta pelatihan semakin banyak jumlah peserta pelatihan yang dapat diserap oleh pasar kerja ataupun dapat membuat usaha sendiri maka akan semakin berhasil pelatihan tersebut . Evaluasi dalam Proses belajar mengajar dilakukan oleh instruktur pelatihan. Evaluasi meliputi pelaksanaan pelatihan yang mengarah pada tujuan akhir pembelajaran. Evaluasi yang dilakukan oleh instruktur meliputi: kesiapan siswa, keaktifan siswa, komunikasi siswa, penyerapan materi siswa selama mengikuti pelatihan. Informan kunci 2 mengatakan :

“Evaluasi dalam proses pembelajaran untuk mengetahui secara langsung hasil dari program pelatihan. Untuk mengetahui apakah program yang dilaksanakan tersebut dapat mudah diterima oleh peserta. Sebagai bahan acuan dalam perbaikan program pelatihan berikutnya, apabila terdapat kekurangan dalam proses pembelajaran. Evaluasi dalam proses belajar mengajar dilakukan dalam bentuk tes awal (*pre test*) bagi peserta sebelum mereka mengikuti program pelatihan. Pre test ini dimaksudkan untuk mengetahui kemampuan awal peserta, dengan demikian maka langkah yang harus ditempuh oleh para instruktur dalam menerapkan strategi pembelajaran akan jelas. Disamping pre test tersebut, tes yang dilakukan oleh instruktur adalah tes sumatif dan praktek akhir. Dari hasil tes

tersebut akan digunakan dalam menentukan kelulusan bagi peserta selama mengikuti program pelatihan”

Sertifikasi merupakan bukti autentik/legal dari pelaksanaan pelatihan.

Bagi peserta pelatihan yang telah lulus dalam pelatihan akan mendapatkan sertifikat/surat keterangan yang dikeluarkan oleh Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur. . Sistem yang dilaksanakan oleh PPKD mengacu pada standart nasional (kurikulum nasional), sehingga lulusannya dapat bersaing dalam pasar kerja secara nasional Penyempurnaan kurikulum selalu berpedoman pada standar baku yang dikeluarkan oleh Pusat. Masukan dari pihak ketiga (user) selalu dipergunakan sebagai bahan dalam penyempurnaan kurikulum.

Sebagai peserta dalam pelatihan diberi kesempatan dalam evaluasi pelaksanaan pelatihan. Adapun evaluasi yang dilakukan adalah evaluasi tentang pelaksanaan/penyelenggaraan pelatihan dan evaluasi terhadap pelaksanaan proses pembelajaran. Evaluasi bagi penyelenggara meliputi: kesiapan penyelenggaraan pelatihan, fasilitas yang disediakan oleh penyelenggara, peralatan yang digunakan dalam praktek pelatihan, kurikulum pelatihan. Sedangkan evaluasi bagi instruktur pelatihan meliputi: kesiapan instruktur, metode yang digunakan dalam pembelajaran, penampilan instruktur dalam mengajar, penguasaan materi dalam mengajar,

dan komunikasi instruktur selama proses pembelajaran. Infoman pendamping 2 mengatakan :

“Di kasih lembar penilaian waktu hari terakhir pelatihan , lembarnya berisi penilaian tentang pelaksanaan pelatihan sama tentang instruktur . dibagi dan diisi masing-masing , sudah selesai dikumpulkan lagi ke instruktur”

Hasil dari evaluasi tersebut oleh penyelenggara akan digunakan untuk perbaikan dalam pelaksanaan/penyelenggaraan pelatihan berikutnya. Sebab itu pelaksanaan evaluasi tersebut harus benar-benar jujur dan tidak ada rekayasa.

### **C. PEMBAHASAN**

Setelah mendapati beberapa temuan penelitian di lapangan, dalam sub bab ini peneliti melakukan penyesuaian berdasarkan temuan penelitian dari setiap sub fokus di tempat penelitian dengan justifikasi teori yang ada.

#### **1. Keadaan Umum PPKD Jakarta Timur**

Program pemerintah mendirikan PPKD Jakarta Timur sebagai program untuk mengurangi jumlah pengangguran di Jakarta Timur sangatlah tepat . PPKD Jakarta Timur memberikan banyak sekali manfaat bagi para pencari kerja di DKI Jakarta . Pengelolaan Pusat Pelatihan Kerja Daerah

Jakarta Timur sesuai dengan Keputusan Gubernur Nomor 116 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur, sangatlah sesuai dengan prinsip-prinsip otonomi daerah. Dengan demikian Pemerintah DKI Jakarta akan dapat lebih terfokus dalam menyiapkan angkatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan daerah

### **1.1 Lokasi BLKI Semarang**

lokasi Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur sangatlah strategis dan jauh dari kebisingan, sehingga hal ini akan membantu dalam pelaksanaan proses pembelajaran, disamping itu bagi peserta pelatihan akan sangat mudah dalam melakukan kegiatan karena transportasi umum dapat terjangkau oleh peserta dengan baik.

### **1.2 Fasilitas Pelatihan**

Fasilitas pelatihan yang ada di PPKD Jakarta ini sudah sangat modern dan standar nasional. Ruang-ruang pelatihan dibangun dengan memberikan kenyamanan belajar bagi peserta didik pelatihan. Alat-alat yang digunakan praktek juga sudah modern dan berdasarkan standar-standar perusahaan. Ruang laboratorium ataupun ruang praktek juga di desain mengikuti keadaan nyata di tempat kerja agar peserta pelatihan terbiasa dengan keadaan tempat kerja. Disediakan juga aula berkumpul yang luas untuk pelaksanaan materi kewirausahaan dan kegiatan test perekrutan tenaga kerja oleh para perusahaan mitra.

### **1.3 Sumber Daya Manusia (SDM)**

PPKD Jakarta Timur didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang cukup, baik untuk tenaga administratif maupun tenaga pengajar (instruktur). Instruktur merupakan salah satu unsur utama dalam pelaksanaan pelatihan kerja yang sebagian besar telah mengikuti Skill Up Greding, baik di dalam maupun di luar negri.

## **2. Pelaksanaan Manajemen Pelatihan**

Bagian ini peneliti akan menyampaikan dalam pembahasan sesuai dengan pengamatan selama melakukan penelitian.

### **2.1 Perencanaan Pelatihan**

Perencanaan merupakan hal yang penting dalam menentukan pelaksanaan perogram pelatihan kedepannya, bagaimana cara mengerjakannya, dan siapa yang akan mengerjakan, serta kapan untuk mengerjakannya. Hasil pengamatan peneliti , nampaknya model perencanaan yang dilakukan di PPKD Jakarta Timur bagus karena selalu mengikutsertakan komponen yang ada, utamanya instruktur. Keikutsertaan

instruktur tersebut diharapkan akan dapat melengkapi untuk kesempurnaan perencanaan ke depan, karena instrukturlah yang mengetahui dan sekaligus yang akan melaksanakan program pelatihan tersebut.

Dari alur perencanaan yang dilakukan menunjukkan bahwa proses perencanaan dilakukan dengan memperhatikan permasalahan dan kebutuhan yang ada, sehingga dalam pelaksanaan nantinya diharapkan tidak akan mengalami kesulitan karena sesuai dengan kebutuhan yang pelaksanaan program pelatihan.

Seksi bagian pelatihan mempunyai peran yang sangat penting dalam perencanaan program pelatihan di setiap tahunnya. Berbagai masukan rencana program pelatihan dari para instruktur yang ada di PPKD Jakarta Timur dibuat acuan oleh penyelenggara untuk membuat rencana program kegiatan. Dari hasil wawancara/pengamatan yang penulis lakukan bahwa pada dasarnya dalam pembuatan rencana program pelatihan tidak semua masukan instruktur dapat terakomodasi. Pengalaman/kasus yang terjadi dan dialami oleh para instruktur merupakan masukan yang penting dan berharga dalam perencanaan program

di tahun berikutnya. Mewujudkan adanya perencanaan yang akurat diperlukan adanya pertimbangan sebelum diwujudkan dalam bentuk rencana, dengan demikian diharapkan perencanaan ke depan akan betul-

betul merupakan rencana yang realistik dan dapat mewakili semua pihak yang terlibat dalam program pelatihan.

Peran instruktur dalam pelatihan kerja ini sangat dominan, disamping itu dalam proses pembelajaran instrukturlah yang sangat memahami kondisi dalam pelatihan tersebut. Mewujudkan adanya pelatihan yang baik dan dapat memenuhi keinginan pasar kerja maka diperlukan adanya perencanaan program pelatihan yang baik dan terprogram serta sesuai dengan permintaan pasar kerja.

## **2.2 Pelaksanaan Pelatihan**

Pelaksanaan program pelatihan yang dilakukan oleh PPKD Jakarta Timur berjalan dengan baik. Penyediaan fasilitas kegiatan untuk proses pembelajaran telah disediakan sesuai dengan kemampuan/dana yang ada. Adanya ruang teori yang tidak jauh dengan ruang praktek akan dapat membantu dalam proses pembelajaran dalam pelatihan. Dari hasil pengamatan dan pantauan menunjukkan bahwa kondisi tempat belajar sudah sangat modern dan kondusif untuk pelaksanaan pelatihan. Peralatan pelatihan yang digunakan sudah sangat canggih dan standar nasional, sudah standar perusahaan besar. Misalnya alat yang digunakan pada pelatihan tata busana dan tata boga sudah menggunakan alat-alat standar perusahaan. Ruangan juga sudah diatur seperti keadaan nyata saat bekerja ,

terlihat pada ruang tata graha yang di desain seperti hotel bintang 5. Pada pelatihan bahasa juga sudah dilengkapi dengan alat audio permasing-masing peserta yang akan memudahkan peserta dalam berdialog dan percakapan.

Peran Instruktur dalam pelatihan erat kaitannya dengan proses pembelajaran karena instrukturlah sebagai peran yang dominan dalam pelaksanaan pelatihan. Keberhasilan dalam pelatihan akan ditentukan bagaimana instruktur dalam memberikan pembelajaran terhadap peserta pelatihan. Pelaksanaan proses pembelajaran pelatihan, peserta di PPKD Jakarta Timur dibimbing oleh Instruktur yang memiliki kompetensi sesuai dengan progam pelatihan yang ada. Dalam pelaksanaan pelatihan peserta telah melakukan kegiatan sesuai dengan pedoman yang dibuat oleh penyelenggara diantaranya keaktifan dalam proses pembelajaran, motivasi dalam belajar, dan peran serta dalam proses pembelajaran.

### **2.3 Evaluasi Pelatihan**

Evaluasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang mempunyai peran yang sangat penting, dengan evaluasi inilah akan dapat diketahui apakah pelaksanaan program pelatihan telah sesuai dengan perencanaan sebelumnya atau tidak. Suharsimi Arikunto (1998: 3), mengatakan tujuan evaluasi adalah mengukur ketercapaian program, yaitu mengukur sejauh



mana sebuah kebijakan dapat terimplementasikan. Program pelatihan yang telah dilaksanakan oleh penyelenggara akan dievaluasi pelaksanaannya, sebagai bahan dalam perencanaan program tahun berikutnya.

Sebagaimana tujuan akhir dari pelatihan adalah untuk memperoleh hasil pelatihan sesuai dengan tujuan dari program pelatihan. Untuk dapat mengetahui sejauh mana kemampuan peserta dalam menyerap materi pelajaran dalam pelatihan yang telah disampaikan oleh instruktur dapat diketahui melalui evaluasi belajar. Evaluasi hasil belajar adalah keseluruhan kegiatan pengumpulan data dan informasi, pengolahan, penafsiran, dan pertimbangan untuk membuat keputusan tentang tingkat hasil belajar yang dicapai oleh siswa setelah melakukan kegiatan belajar dalam upaya mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan (Hamalik, 1999: 159). Dalam pelaksanaan evaluasi dari hasil pantuan menunjukkan, bahwa semua instruktur telah melakukan evaluasi dalam proses belajar mengajar sesuai dengan ketentuan yang ada.

Hasil di lapangan bahwa untuk pelaksanaan evaluasi masih dilakukan sepenuhnya oleh Instruktur yaitu evaluasi proses belajar mengajar, sehingga hasil dari evaluasi tersebut masih bersifat intern kelembagaan. Bila peserta ingin mengikuti kerja di Luar negri harus mengikuti uji kompetensi lagi dari luar , hal ini untuk dapat memenuhi standar kompetensi agar lulusan dapat diakui secara komprehensif, maka untuk ke depan perlu dipertimbangkan

adanya uji kompetensi yang dilakukan oleh lembaga independen diantaranya Lembaga Sertifikasi Nasional. Apalagi kita sedang berada pada MEA yang membuka peluang untuk tenaga kerja Indonesia bekerja di luar negeri. Dengan demikian otomatis lulusan pelatihan PPKD Jakarta Timur secara nasional/internasional akan diakui eksistensinya oleh pengguna tenaga kerja.

## **BAB V**

## **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Setelah pada bab sebelumnya peneliti membahas tentang temuan dan fakta yang terjadi di lapangan, pada bab ini peneliti akan memberikan sebuah kesimpulan. Hasil penelitian di PPKD Jakarta Timur mengenai manajemen pelatihan disana dapat disimpulkan bahwa PPKD Jakarta Timur sangat diperlukan untuk mengurangi jumlah pengangguran di DKI Jakarta . PPKD Jakarta Timur diperlukan untuk menciptakan tenaga kerja yang terampil dan siap bersaing pada pasar kerja dan mampu untuk membuat usaha sacara sendiri ataupun berkelompok. Sesuai dengan analisis dan pembahasan hasil penelitian yang telah dipaparkan dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

#### **1. Perencanaan Pelatihan**

Perencanaan merupakan salah satu dari fungsi manajemen yang harus dilalui sebelum melakukan kegiatan. Dari penjelasan yang telah diuraikan dalam bab terdahulu bahwa perencanaan kebutuhan pelatihan yang dilakukan oleh PPKD Jakarta Timur adalah sesuai dengan kebutuhan dan prosedur yang telah ditetapkan, sehingga perencanaan program pelatihan kerja dapat dilaksanakan sesuai dengan tahapan-tahapan yang ditentukan sebelumnya. Pembuatan rencana pelatihan tersebut baik penyelenggara

maupun instruktur telah melakukan tugasnya sesuai dengan fungsi masing-masing. Melakukan perencanaan kebutuhan pelatihan pihak penyelenggara telah membuat rencana dengan melakukan pertimbangan dan masukan dari pihak lain, diantaranya para instruktur dan peserta pelatihan. Perencanaan yang dilakukan oleh penyelenggara bersifat umum yang berkaitan dengan program pelatihan, diantaranya dana/anggaran dalam suatu pelatihan, kebutuhan pelatihan setiap kejuruan, dan sebagainya. Instruktur mempunyai peranan yang sangat strategis dalam melakukan perencanaan pelatihan, karena instrukturlah yang mengetahui kondisi serta kebutuhan dalam pelatihan. perencanaan yang dilakukan oleh instruktur ada 2 (dua) bentuk perencanaan, yaitu perencanaan program pelatihan dan perencanaan proses pembelajaran. Perencanaan program pelatihan yang dilakukan oleh instruktur bersifat membantu memberikan masukan yang positif kepada penyelenggara program untuk kesempurnaan program pelatihan secara umum. Masukan untuk perencanaan program yang dilakukan oleh instruktur meliputi prosedur rekrutmen peserta, penyempurnaan kurikulum dan silabus, kebutuhan peralatan dalam pelatihan. Perencanaan dalam proses pembelajaran ini dilakukan oleh instruktur sebelum pelaksanaan proses pembelajaran dimulai. Perencanaan dalam proses pembelajaran merupakan faktor yang sangat menentukan terhadap pelaksanaan pembelajaran dan hasil yang akan dicapai dalam pelatihan tersebut.

Perencanaan dalam proses pembelajaran yang dilakukan oleh para instruktur meliputi: perumusan tujuan pembelajaran, menentukan metode pembelajaran, memadukan terciptanya langkah-langkah dalam pembelajaran, menentukan kondisi belajar sesuai dengan minat dan perhatian siswa, menentukan media dalam pembelajaran, menentukan sumber pembelajaran, dan menentukan evaluasi dalam pembelajaran.

## **2. Pelaksanaan Pelatihan**

Hasil pengamatan selama di PPKD Jakarta Timur bahwa pelaksanaan pelatihan berjalan sesuai dengan perencanaan sebelumnya. Sarana dan prasarana pendukung pelatihan, misalnya ruang belajar, ruang praktek, penyediaan bahan untuk praktek, dan sebagainya telah dipersiapkan oleh penyelenggara untuk kelancaran pelaksanaan program. Proses belajar mengajar instruktur telah melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang ada. Selama proses belajar mengajar berlangsung dalam menyampaikan materi/bahan pelatihan metode yang digunakan sangat variatif, tergantung dari materi/bahan yang akan disampaikan. Melihat sifat dari pelatihan, bahwa kurikulum yang ada lebih menekankan pada praktek daripada materi teori, maka metode demonstrasi lebih mendominasi daripada metode mengajar yang lainnya. Selama proses belajar mengajar dilaksanakan peran siswa cukup baik dan antusias, sehingga kondisi dalam

proses belajar mengajar berjalan dengan baik. Berkaitan dengan tugas yang diberikan oleh instruktur kepada peserta semua melaksanakan dengan baik sesuai dengan harapan dari instruktur.

### **3. Evaluasi Pelatihan**

Evaluasi merupakan fungsi dari manajemen yang sangat penting, karena dengan evaluasi inilah akan dapat diketahui seberapa jauh pelaksanaan program pelatihan tersebut, disamping itu evaluasi dalam pelatihan juga untuk mengetahui kemampuan peserta selama mengikuti pelatihan. Evaluasi penyelenggaraan dilakukan setiap pelatihan selesai dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan pelatihan tersebut ada hambatan/kekurangannya. Evaluasi saat pelatihan berakhir dilakukan untuk mengetahui/memantau terhadap lulusan pelatihan apakah dapat bersaing/mengisi dalam pasar kerja ataukah menjadi penganggur kembali setelah mengikuti pelatihan. Mengetahui keberhasilan selama proses belajar mengajar diadakan evaluasi oleh instruktur baik formatif maupun evaluasi akhir dalam pelatihan. Sebagai peserta pelatihan diberi kesempatan untuk mengadakan penilaian kepada penyelenggara maupun kepada instruktur. Hasil penilaian peserta tersebut oleh penyelenggara digunakan sebagai bahan dalam perbaikan program pelatihan tahun berikutnya. Masukan dari peserta tersebut sangat dibutuhkan

oleh penyelenggara maupun instruktur sebagai bahan evaluasi penyelenggaraan secara menyeluruh.

## B. IMPLIKASI

Perjalanan penelitian mengenai manajemen pelatihan di Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur, peneliti menemukan beberapa temuan di lapangan. Bukan hanya temuan positif, tetapi terdapat pula temuan masalah yang berkaitan dengan manajemen pelatihan. Sub bab ini, peneliti mencoba menganalisa masalah tersebut dan memberikan beberapa solusi.

Perencanaan pelatihan merupakan salah satu tahapan dari proses manajemen pelatihan yang dilakukan di Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur. Proses perencanaan pelatihan di PPKD Jakarta Timur, yang menjadi perhatian adalah kebutuhan pelatihan untuk 1 tahun kedepan yang mana masukan dari instruktur merupakan hal yang penting dalam perencanaan serta melihat dari hasil evaluasi program sebelumnya.

Terdapat beberapa masalah yang terjadi di dalam kegiatan perencanaan pelatihan. Pihak instruktur hanya cenderung memberi masukan saja tanpa berperan banyak dalam proses perencanaan, bila masukannya tidak diterima maka instrukturpun harus menjalani pelatihan sesuai dengan apa yang direncanakan padahal instrukturlah yang tau betul apa yang terjadi saat proses pelaksanaan pelatihan . Perencanaan ini pihak mitra juga tidak ikut di sertakan padahal mitra menjadi sangat potensial dalam hal pemasaran kerja

nanti. Masukan mitra secara berkala dibutuhkan dalam perencanaan pelatihan kedepannya. Meskipun hal ini terlihat sepele, namun dengan bekerja sama dengan mitra dalam perencanaan akan memberikan dampak yang besar saat pemasaran para lulusan PPKD Jakarta Timur nantinya.

Pelaksanaan pelatihan merupakan tahapan kedua dari rangkaian manajemen pelatihan di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur. Pelaksanaan pelatihan di PPKD sangat sesuai dengan perencanaan yang mana yang berperan besar dalam pelaksanaan ini adalah instruktur. Instruktur lah yang menjalankan proses pelaksanaan pelatihan ini. Pelaksanaan pelatihan di PPKD Jakarta Timur sangat baik dan sesuai dengan perencanaan hanya saja pelaksanaan semua berdasarkan dengan peraturan nasional seperti kurikulum semua secara nasional padahal tidak semua daerah memiliki permasalahan yang sama dan memiliki kebutuhan pasara ataupun mitra yang berbeda. Hal ini harusnya mmbuat PPKD bisa mengembangkan kurikulum menjadi otoritas daerah sesuai dengan kebutuhan daerah dan berdasarkan masukan dari mitra. Pengembangan wirausaha, PPKD Jakarta Timur telah melaksanakan seminar usaha saat awal sebelum pelaksanaan program. Hal ini sangat bagus, hanya saja dirasa sangat kurang dalam menciptakan rasa wirausaha peserta karena waktunya yang hanya sebentar. Pihak PPKD bisa lebih menambah waktu untuk memberikan seminar ataupun pengetahuan tentang wirausaha dengan



materi yang lebih condong pada cara pemasaran hasil produk karena pengusaha banyak yang tidak berhasil usahanya karena kurangnya pemahaman dalam hal pemasaran produk mereka. Apalagi sekarang MEA membuat persaingan dagang akan semakin sengit .

Tahap evaluasi pelatihan di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur ini ada 3 macam evaluasi yaitu evaluasi terhadap peserta didik, evaluasi terhadap instruktur dan evaluasi terhadap lembaga PPKD sendiri . evaluasi terhadap peserta didik berupa ujian akhir yang nanti akan menentukan nilai sertifikasi mereka. Evaluasi instruktur untuk menilai kinerja instruktur dalam memberikan pembelajaran dikelas dan evaluasi lembaga sendiri untuk menilai keberhasilan PPKD dalam menjalankan tugasnya . Evaluasi program dilihat dari hasil akhir nilai peserta dan yang paling penting banyaknya peserta pelatihan yang dapat bersaing di dunia kerja. Pelaksanaan evaluasi pelatihan di PPKD Jakarta Timur sudah terlaksana dengan baik hanya saja dalam evaluasi terhadap instruktur harusnya lebih di tingkatkan lagi , karena bila berpatokan pada hasil dari lembar penilaian peserta terlihat dalam proses penilaian peserta terkesan main-main bahkan ada yang saling mencontek dan penilaian ini hanya dilakukan sekali saja , Pihak PPKD bisa melakukan penilaian instruktur ini secara berkala dan memantau proses pelaksanaan pelatihan ini dengan berkala juga , karena berdasarkan pantauan peneliti banyak instruktur yang ternyata menggunakan jasa asisten

instruktur untuk membantu mereka . Ini harus dipantau apakah asisten instruktur ini juga sama berkompeten dengan instruktur tersebut .

### C. SARAN

Berdasarkan simpulan tersebut di atas, maka saran yang penulis sampaikan

dalam rangka untuk perbaikan pelatihan di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur adalah sebagai berikut:

#### 1. Perencanaan Pelatihan

Agar kesempurnaan perencanaan pelatihan di masa mendatang hendaknya pihak PPKD Jakarta Timur melibatkan pihak ketiga (dunia usaha/dunia industri), karena pihak ketiga yang akan menggunakan/mempekerjakan tenaga kerja tersebut.

#### 2. Pelaksanaan Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan supaya lebih banyak/ditingkatkan untuk bekerjasama dengan pihak *user* (dunia usaha/dunia industri), sehingga harapan untuk dapat terserap dalam pasar kerja peluangnya akan semakin terbuka dan partisipasi peserta/siswa dalam proses belajar mengajar supaya lebih ditingkatkan, agar kondisi edukasi dapat terwujud dan tidak dikuasai oleh instruktur belaka.

#### 3. Evaluasi Pelatihan

Pihak Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur, supaya memikirkan dan memprogramkan untuk segera dilaksanakan uji kompetensi yang bekerjasama dengan pihak ketiga agar pelaksanaan uji kompetensi benar benar bersifat obyektif dan Sertifikasi pelatihan disamping dikeluarkan oleh lembaga penyelenggara PPKD ke depan supaya dapat diprogramkan bahwa sertifikasi juga dapat diperoleh dari lembaga sertifikasi independen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Almodiwirio, Soebagio. *Manajemen Training*. Jakarta : Balai Pustaka
- Hamalik, Oemar. 2000. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, Tani, Hani. 1999. *Manajemen*. Yogyakarta: YPPE UGM.
- Hamid Patilima. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta
- Irianto, Yusuf. 2001. *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Pelatihan dari Analisis Kebutuhan sampai Evaluasi Program Pelatihan*. Surabaya: Insan Cendana.
- Lexy J. Moleong. 1995. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Sugiyono, 2006 *Metode Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Alfabeta
- Sarif, Rusli. 1987. *Teknik Manajemen Latihan dan Pembinaan*. Bandung: Angkasa.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sudjana. 1993. *Strategi Pembelajaran dalam Pendidikan Luar Sekolah*. Bandung : Nusantara Press.

Yatimah, Durotul. *Manajemen Pelatihan dan Kursus*

## DOKUMENTASI











**Lampiran 1**  
**AGENDA PENELITIAN**  
**A. Agenda Wawancara**

<b>No.</b>	<b>Tanggal, Waktu, dan Tempat</b>	<b>Informan</b>	<b>Materi Wawancara</b>
1.	Selasa 21 april 2015	Kasie Bagian Pelatihn	<i>Grandtour Observation</i>
2.	selasa, 15 September 2015	Kasie bagian pelatihan PPKD Jakarta Timur Kasie bagian Pemasaran PPKD Jakarta Timur	Perencanaan Pelatihan di PPKD Jakarta Timur
3.	Kamis, 17 September 2015	Kasie Bagian Pelatihan PPKD Jakarta Timur Instruktur Pelatihan Bahasa Jepang PPKD Jakarta Timur Instruktur Bahasa Inggris PPKD Jakarta Timur	Perencanaan dan pelaksanaan pelatihan

4.	Jumat, 18 September 2015	Instruktur tata busana, tata boga , tata graha dan tata rias	Pelaksanaan pelatihan
5.	Rabu, 23 Sepetember 2015	Instruktur teknik dan instruktur komputer, desain grafis	Pelaksanaan Pelatihan
6.	Kamis, 24 September 2015	Instruktut otomotif	Pelaksanaan pelatihan
7.	Selasa, 29 September 2015	Kasie Bagian pelatihan	Pelaksanaan pelatihan
8.	Kamis, 8 oktober 2015	Instruktur dan peserta pelatihan di tata boga , tata busana, tata graha dan tata rias	Pengamatan pelaksanaan dan wawancara terkait proses pembelajaran
9	Kamis, 15 oktober 2015	Instruktur dan peserta pelatihan bahasa inggris dan bahasa jepang	Pelaksanaan pembelajaran
10	30 oktober 2015	Kasie bagian pelatihan	Pelaksanaan pelatihan dan evaluasi
11	Rabu 4 november 2015	Kasie bagian pemasaran	Evaluasi pelatihan dan pemasaran para lulusan

12	Jumat 6 november 2015	Kasie bagian pemasaran	Data mitra dan proses perekrutan kerja
13	Jumat 11 desember	Kasie bagian pelatihan	Evalusi pelatihan
14	Selasa 15 desember 2015	Instruktur bahasa inggris dan jepang	Pelaksanaan evaluasi pembelajaran di kelas
15	Rabu 16 desember 2015	Instruktur tata boga , tata graha, tata rias, tata busana , desain grafis	Pelaksanaan evaluasi di kelas
16	Kamis 17 desember 2015	Peserta pelatihan tata busana	Pengisian evaluasi instruktur dan data sertifikat
17	Jumat 18 desember 2015	Kasie bagian pelatihan	Evaluasi program keseluruhan

**B. Agenda Observasi/Pengamatan**

<b>No.</b>	<b>Hari/Tanggal</b>	<b>Hal yang Diamati</b>
1.	Selasa, 21 April 2016	Memberikan surat keterangan penelitian skripsi
2.	Jumat 19 Mei 2015	Mengamati Proses Pendaftaran Calon Peserta PPKD
3.	Kamis, 17 September 2015	Mengamati Pelaksanaan Pelatihan Bahasa Jepang dan Bahasa Inggris
4.	Jumat, 18 september 2015	Mengamati Pelaksanaan Pelatihan Tata Boga, Tata Rias, Tata Graha dan Tata Busana
5.	Rabu, 23 september 2015	Mengamati Pelaksanaan Pelatihan teknik dan komputer
6.	Selasa 15 desember 2015	Mengamati Pelaksanaan ujian praktek tata busana , tata boga, tata rias dan tata graha
7	Rabu 16 desember 2015	Mengamati Pelaksanaan Ujian Praktek bahasa inggris dan jepang
8	Rabu 17 desember 2015	Mengamati evaluasi instruktur oleh peserta dan pengisian data sertifikat

**C. Studi Dokumentasi**

<b>No.</b>	<b>Hari/Tanggal</b>	<b>Data/Dokumen</b>
1.	Senin, 22 April 2015	Profil PPKD
2.	Jumat, 18 september 2015	Data Peserta
3.	Rabu 17 desember 2015	Data Peserta yang Di Tempatkan Kerja Data Perusahaan Mitra
4.	Rabu 17 desember 2015	Data Sarana- Prasarana
5.		

## Lampiran 2

### 2.1 PEDOMAN PENELITIAN

No.	Fokus Penelitian	Sub Fokus
1.	Manajemen Pelatihan di PPKD Jakarta Timur	1. Perencanaan Pelatihan
		2. Pelaksanaan Pelatihan
		3. Evaluasi Pelatihan

### Lampiran 3

#### KISI-KISI PENGUMPULAN DATA

Fokus Penelitian	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Pertanyaan Wawancara
Manajemen Pelatihan di PPKD Jakarta Timur	1. Perencanaan Pelatihan	1. Bagaimana Mekanisme Perencanaan pelatihan ?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apa Latar belakang adanya PPKD di Jakarta Timur?</li> <li>2. Bagaimana model pelatihan yang dilaksanakan di lembaga ini?</li> <li>3. Apakah desain pelatihan yang dirancang sudah sesuai dengan kondisi yang dibutuhkan pasar kerja?</li> <li>4. Apakah model pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan landasan filosofi lembaga?</li> <li>5. Apakah pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan aturan</li> </ol>

Fokus Penelitian	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Pertanyaan Wawancara
			<p>yang berlaku di lembaga?</p> <p>6. Pelatihan apa saja yang dilaksanakan di PPKD ini ?</p> <p>7. Dari mana bahan perencanaan program didapat ?</p> <p>8. Komponen apa saja yang diperhatikan saat perencanaan ?</p> <p>9. Apa dasar pertimbangan dalam dasar menentukan kebutuhan program pelatihan ?</p> <p>10. Administrasi seperti apa yang dipersiapkan instruktur ?</p> <p>11. Materi apa saja yang diberikan kepada peserta ?</p> <p>12. Berapa jumlah peserta yang dapat ditampung di</p>



Fokus Penelitian	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Pertanyaan Wawancara
			<p>setiap angkatannya ?</p> <p>13. Sebelum melakukan sebuah pelatihan, apakah terlebih dahulu melakukan indentifikasi kebutuhan pelatihan?</p> <p>14. Bagaimana prosedur indentifikasi yang dilakukan di lembaga ini?</p> <p>15. Apakah tujuan umum diselenggarakan PPKD ini?</p> <p>16. Lalu tujuan khusus diselenggarakan PPKD ini?</p> <p>17. Untuk memenuhi tujuan umum dan tujuan khusus tersebut, standart bahan ajar apa yang digunka</p>

Fokus Penelitian	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Pertanyaan Wawancara
			<p>n?</p> <p>18. Kurikulum apa yang digunakan ?</p> <p>19. Siapakah yang merancang silabus di PPKD ini?</p> <p>20. Bagaimana Prosedur dalam merekrut peserta pelatihan ?</p> <p>21. Bagaimana cara penyebaran informasi mengenai PPKD ke masyarakat ?</p> <p>22. Dalam memilih peserta pelatihan persyaratan apa saja yang harus dipenuhi?</p> <p>23. Lalu kriteria peserta pelatihan yang seperti apa yang akan mengikuti kegiatan pelatihan?</p> <p>24. Proses seperti</p>

Fokus Penelitian	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Pertanyaan Wawancara
			apa yang harus dilalui, sehingga mendapat calon peserta pelatihan?
	2. Pelaksanaan Pelatihan	1. Bagaimana Mekanisme Pelaksanaan Pelatihan?	<p>25. Dalam memilih instruktur standar kualifikasi yang harus dimiliki seperti apa?</p> <p>26. Apakah standar kompetensi yang harus dimiliki atau dicapai oleh calon instruktur?</p> <p>27. Proses apa saja yang harus dilalui untuk menentukan seorang instruktur?</p> <p>28. Metode pelatihan apa yang digunakan</p>

Fokus Penelitian	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Pertanyaan Wawancara
			<p>dalam pelatihan ?</p> <p>29. Dalam proses pelatihan jenis metode pembelajaran seperti apa yang digunakan?</p> <p>29. Agar tujuan proses pembelajaran dalam pelatihan berhasil, strategi pembelajaran seperti apa yang diterapkan?</p> <p>30. Jenis media seperti apa yang digunakan dalam proses pelatihan ?</p> <p>31. Apakah sarana ruangan belajar dalam penyelenggaraan pelatihan sudah memenuhi harapan?</p>

Fokus Penelitian	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Pertanyaan Wawancara
			<p>32. Hal apa saja yang dilengkapi untuk menunjang proses Pelatihan ?</p> <p>33. Sikap apa saja yang ingin dibentuk dalam pelaksanaan pelatihan bagi peserta pelatihan ?</p> <p>34. Siapakah pihak yang terlibat, mulai dari perencanaan hingga evaluasi pelatihan?</p> <p>35. Komponen-komponen apa saja yang direncanakan untuk menghasilkan diklat yang efektif dan mencapai tujuan?</p> <p>36. Berapa lama</p>

Fokus Penelitian	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Pertanyaan Wawancara
			<p>yang dibutuhkan lembaga dalam melaksanakan pelatihan ?</p> <p>37. Dalam menyusun perencanaan yang maksimal langkah-langkah seperti apa yang ditempuh?</p> <p>38. Bagaimana alur proses organisasi di dalam lembaga ini?</p> <p>39. Pihak mana saja yang dilibatkan dalam lembaga ini selain pihan internal?</p> <p>40. Apakah tolak ukur keberhasilan pelaksanaan dan tercapainya tujuan dari</p>

Fokus Penelitian	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Pertanyaan Wawancara
			<p>pelatihan yang diselenggarakan ini?</p> <p>41. Adakah pengawas yang mengawasi pada saat penyelenggaraan pelatihan/</p> <p>42. Prosedur apa saja yang harus dilakukan oleh pengawas dalam mengawasi penyelenggaraan pelatihan?</p> <p>43. Adakah perusahaan yang menjadi mitra lembaga?</p> <p>44. Perusahaan mana saja itu ?</p> <p>45. Bagaimana proses penyaluran kerja pada lembaga ini ?</p>

Fokus Penelitian	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Pertanyaan Wawancara
			<p>46. Berapa jumlah tenaga kerja yang dapat disalurkan disetiap tahunnya ?</p> <p>47. Adakah Pelajaran kewirausahaan , agar peserta dapat membuka usaha sendiri ?</p> <p>48. Kalau ada , kapan itu dilaksanakan ?</p> <p>49. Adakah program magang yang dilakukan peserta di perusahaan mitra ?</p>
	3. Evaluasi Pelatihan	1. Bagaimana evaluasi pelatihan dilaksanakan ?	50. Bagaimana cara yang dilakukan oleh instruktur untuk mengukur kemampuan peserta?



Fokus Penelitian	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Pertanyaan Wawancara
			<p>51. Konsep dan wawasan yang diharapkan seperti apa yang diharapkan dimiliki oleh peserta?</p> <p>52. Materi apa saja yang anda harapkan dipahami dari program pelatihan ini yang penting untuk dimiliki oleh peserta?</p> <p>53. Sikap seperti apa yang anda harapkan dari peserta pelatihan saat sudah selesai mengikuti program tersebut?</p> <p>54. Faktor apa saja yang mempengaruhi pengembangan diri peserta pelatihan pada saat terjun di lingkungan</p>

Fokus Penelitian	Sub Fokus	Pertanyaan Penelitian	Pertanyaan Wawancara
			<p>kerja?</p> <p>55. Progress dalam implementasi pelatihan ini di evaluasi setiap berapa bulan atau periode sekali?</p> <p>56. Apa bentuk evaluasi pelajaran bagi peserta ?</p> <p>57. Keberhasilan dapat dilihat dari ?</p> <p>58. Adakah evaluasi bagi instruktur dan pengelola?</p> <p>59. Apakah sertifikat yang dikeluarkan PPKD telah memenuhi standar nasional ?</p>

## **Lampiran 4**

### **Pedoman Wawancara**

#### **PEDOMAN WAWANCARA**

#### **MANAJEMEN PELATIHAN DI PPKD JAKARTA TIMUR**

#### **PERENCANAAN**

1. Apa Latar belakang adanya PPKD di Jakarta Timur?
2. Bagaimana model pelatihan yang dilaksanakan di lembaga ini?
3. Apakah desain pelatihan yang dirancang sudah sesuai dengan kondisi yang dibutuhkan pasar kerja?
4. Apakah model pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan landasan filosofi lembaga?
5. Apakah pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan aturan yang berlaku di lembaga?
6. Pelatihan apa saja yang dilaksanakan di PPKD ini ?
7. Dari mana bahan perencanaan program didapat ?
8. Komponen apa saja yang diperhatikan saat perencanaan ?

9. Apa dasar pertimbangan dalam dasar menentukan kebutuhan program pelatihan ?
10. Administrasi seperti apa yang dipersiapkan instruktur ?
11. Materi apa saja yang diberikan kepada peserta ?
12. Berapa jumlah peserta yang dapat ditampung di setiap angkatan nya ?
13. Sebelum melakukan sebuah pelatihan, apakah terlebih dahulu melakukan indentifikasi kebutuhan pelatihan?
14. Bagaimana prosedur indentifikasi yang dilakukan di lembaga ini?
15. Apakah tujuan umum diselenggarakan PPKD ini?
16. Lalu tujuan khusus diselenggarakan PPKD ini?
17. Untuk memenuhi tujuan umum dan tujuan khusus tersebut, standart bahan ajar apa yang digunakan?
18. Kurikulum apa yang digunakan ?
19. Siapakah yang merancang silabus di PPKD ini?
20. Bagaimana Prosedur dalam merekrut peserta pelatihan ?
21. Bagaimana cara penyebaran informasi mengenai PPKD ke masyarakat ?
22. Dalam memilih peserta pelatihan persyaratan apa saja yang harus dipenuhi?
23. Lalu kriteria peserta pelatihan yang seperti apa yang akan mengikuti kegiatan pelatihan?

24. Proses seperti apa yang harus dilalui, sehingga mendapat calon peserta pelatihan?

## PELAKSANAAN

25. Dalam memilih instruktur standar kualifikasi yang harus dimiliki seperti apa?

26. Apakah standar kompetensi yang harus dimiliki atau dicapai oleh calon instruktur?

27. Proses apa saja yang harus dilalui untuk menentukan seorang instruktur?

28. Metode pelatihan apa yang digunakan dalam pelatihan ?

29. Dalam proses pelatihan jenis metode pembelajaran seperti apa yang digunakan?

30. Agar tujuan proses pembelajaran dalam pelatihan berhasil, strategi pembelajaran seperti apa yang diterapkan?

31. Jenis media seperti apa yang digunakan dalam proses pelatihan ?

32. Apakah sarana ruangan belajar dalam penyelenggaraan pelatihan sudah memenuhi harapan?

33. Hal apa saja yang dilengkapi untuk menunjang proses Pelatihan ?

34. Sikap apa saja yang ingin dibentuk dalam pelaksanaan pelatihan bagi peserta pelatihan ?

35. Siapakah pihak yang terlibat, mulai dari perencanaan hingga evaluasi pelatihan?
36. Komponen-komponen apa saja yang direncanakan untuk menghasilkan diklat yang efektif dan mencapai tujuan?
37. Berapa lama yang dibutuhkan lembaga dalam melaksanakan pelatihan ?
38. Dalam menyusun perencanaan yang maksimal langkah-langkah seperti apa yang ditempuh?
39. Bagaimana alur proses organisasi di dalam lembaga ini?
40. Pihak mana saja yang dilibatkan dalam lembaga ini selain pihak internal?
41. Apakah tolak ukur keberhasilan pelaksanaan dan tercapainya tujuan dari pelatihan yang diselenggarakan ini?
42. Adakah pengawas yang mengawasi pada saat penyelenggaraan pelatihan?
43. Prosedur apa saja yang harus dilakukan oleh pengawas dalam mengawasi penyelenggaraan pelatihan?
44. Adakah perusahaan yang menjadi mitra lembaga?
45. Perusahaan mana saja itu ?
46. Bagaimana proses penyaluran kerja pada lembaga ini ?
47. Berapa jumlah tenaga kerja yang dapat disalurkan disetiap tahunnya ?
48. Adakah Pelajaran kewirausahaan , agar peserta dapat membuka usaha sendiri ?

49. Kalau ada , kapan itu dilaksanakan ?

50. Adakah program magang yang dilakukan peserta di perusahaan mitra ?

## EVALUASI

51. Bagaimana cara yang dilakukan oleh instruktur untuk mengukur kemampuan peserta?

52. Konsep dan wawasan yang diharapkan seperti apa yang diharapkan dimiliki oleh peserta?

53. Materi apa saja yang anda harapkan dipahami dari program pelatihan ini yang penting untuk dimiliki oleh peserta?

54. Sikap seperti apa yang anda harapkan dari peserta pelatihan saat sudah selesai mengikuti program tersebut?

55. Faktor apa saja yang mempengaruhi pengembangan diri peserta pelatihan pada saat terjun di lingkungan kerja?

56. Progress dalam implementasi pelatihan ini di evaluasi setiap berapa bulan atau periode sekali?

57. Apa bentuk evaluasi pelajaran bagi peserta ?

58. Keberhasilan dapat dilihat dari ?

59. Adakah evaluasi bagi instruktur dan pengelola?

60. Apakah sertifikat yang dikeluarkan PPKD telah memenuhi standar nasional

## Lampiran 5

### HASIL WAWANCARA

Informan Kunci 1 : Kasie bagian pelatihan  
 Nama : Bapak Herman  
 Hari/Tanggal : selasa, 15 September 2015  
 Waktu/Tempat : Sekretariat PPKD Jakarta Timur

#### A. Perencanaan Pelatihan

No.	Pertanyaan
1.	<p>Apa Latar belakang adanya PPKD di Jakarta Timur?</p> <p>- Di latar belakang oleh masalah pengangguran yang ada di DKI Jakarta</p>
2.	<p>Bagaimana metode pelatihan yang dilaksanakan di lembaga ini?</p> <p>-Disini menekankan pada praktek 75% dan teori 25%</p>
3.	<p>Apakah desain pelatihan yang dirancang sudah sesuai dengan kondisi yang dibutuhkan pasar kerja?</p> <p>-Sesuai karena kita fokus pada praktek jadi lulusan itu terbiasa dengan kondisi kerja</p>
4.	<p>Apakah model pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan landasan filosofi lembaga?</p> <p>-sesuai, kan kita ingin memberikan keterampilan pada para pencari kerja</p>



5.	<p>Apakah pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan aturan yang berlaku di lembaga?</p> <p>-sudah sesuai ,peraturan daerah juga karena kan kita dana APBD</p>
6.	<p>Pelatihan apa saja yang dilaksanakan di PPKD ini ?</p> <p>-Banyak ada 15 pelatihan, bisa diliat di brosur PPKD . Udah dapet brosurnya ? bentar saya ambil</p>
7.	<p>Dari mana bahan perencanaan program didapat ?</p> <p>-Berdasarkan masukan dari para instruktur dan dari evaluasi kegiatan lalu , kan instruktur lebih ngerti keadaan pelatihan dan peserta</p>
8.	<p>Komponen apa saja yang diperhatikan saat perencanaan ?</p> <p>-Semua komponen , baik itu sarana-prasarana, kebutuhan pelatihan, instruktur bahkan peserta</p>
9.	<p>Apa dasar pertimbangan dalam dasar menentukan kebutuhan program pelatihan ?</p> <p>-Masukan dari instruktur kan mereka yang tau keadaan lapangan dan dari hasil evaluasi akhir kan terlihat ada penurunan di bagian apa</p>
10.	<p>Administrasi seperti apa yang dipersiapkan instruktur ?</p> <p>- kalo untuk peserta absensi , absen juga darikantor tpi instruktur yang bawa, lembar penilaian</p>
11.	<p>Materti apa saja yang diberikan kepada peserta ?</p> <p>-Materi yang diluar kelas apa yang di dalam nih ?kalo yang diluar kelas di awal kita kasih materi wirausaha untuk menciptakan rasa berwirausaha peserta . Kalo materi di kelas itu materi sesuai pelatihannya , kalo materi nanti bisa langsung tanya ke instruktur nya ya Fitri ya . mereka yang buat soalnya.</p>

12.	<p>Berapa jumlah peserta yang dapat ditampung di setiap angkatan nya ?</p> <p>-Satu kelas itu 20 orang . 15 pelatihan jadinya 300 orang satu angkatan nya</p>
13	<p>Sebelum melakukan sebuah pelatihan, apakah terlebih dahulu melakukan indentifikasi kebutuhan pelatihan?</p> <p>-Melakukan , melihat minat masyarakat , lalu melihat juga pasar kerja . Jakarta Timur nih komplit dari yang lain.</p>
14	<p>Bagaimana prosedur indentifikasi yang dilakukan di lembaga ini?</p> <p>-Melihat minat dan pasar kerja tadi, masukan juga dari atasan ataupun mitra karena PPKD Jakarta Timur ini kejuruannya di desain untuk memenuhi pasar kerja DKI jakarta , seperti yang kita ketahui industri sangat pesat di Jakarta. Selain pelatihan mengarah pada industri di Jakarta ini juga sektor kerja luas mengarah pada wirausaha dan pariwisata dan hal yang tidak boleh terlupakan itu yaitu teknologi yang merupakan hal yang sangat penting dikuasai untuk bekerja di Jakarta. Jadi 15 pelatihan yang ada di PPKD ini sudah mencangkupi segala kebutuhan pasar kerja DKI Jakarta</p>
15	<p>Apakah tujuan umum diselenggarakan PPKD ini?</p> <p>-Tujuan umum untuk mengurangi jumlah pengangguran di DKI Jakarta</p>
16	<p>Lalu tujuan khusus diselenggarakan PPKD ini?</p> <p>-Untuk memberi keterampilan kerja untuk masyarakat</p>
17	<p>Untuk memenuhi tujuan umum dan tujuan khusus tersebut, standart bahan ajar apa yang digunakan?</p> <p>-Kita bahan ajar standar nasional</p>
18	<p>Kurikulum apa yang digunakan ?</p> <p>-Kurikulum berpedoman dengan apa yang telah ditetapkan oleh Departemen Tenaga Kerja yang mana itu sudah standar kurikulum secara nasional, sarana prasarana juga standar nasional semua disini, namun</p>

	juga menyesuaikan dengan pasar kerja
19	<p>Siapakah yang merancang silabus di PPKD ini?</p> <p>-Instruktur , karena mereka yang tau materinya , kebutuhannya dll</p>
20	<p>Bagaimana Prosedur dalam merekrut peserta pelatihan ?</p> <p>-perekrutan mereka mendaftar ya langsung kesini , mengisi formulir , memberikan syarat –syarat , setelah itu ada tes psikologinya , terakhir ada wawancara</p>
21	<p>Bagaimana cara penyebaran informasi mengenai PPKD ke masyarakat ?</p> <p>-kita punya website PPKD dan facebook PPKD Jakarta Timur , kita juga membrikan informasi ke kelurahan dan membuat spanduk besar biasanya kita pasang di depan kelurahan</p>
22	<p>Dalam memilih peserta pelatihan persyaratan apa saja yang harus dipenuhi?</p> <p>-Ada persyaratannya yaitu foto kopi ktp, foto kopi slta sederajat pas foto berwarna, surat sehat , kalo dulu ada batas usia tapi sekarang sudah tidak , bisa mendaftar kalau masih mampu ikut pelajaran di kelas</p>
23	<p>Lalu kriteria peserta pelatihan yang seperti apa yang akan mengikuti kegiatan pelatihan? Yang sehat , kalau dia tua dia bisa mengikuti pelajaran , terus dari hasil test dan wawancara juga , kan kelihatan disitu mana yang mampu , yang serius mau ikut . karena ini kan gratis , masa udah dikasih gratis masih aja belajar ogah-ogah . mending ga usah daftar itu mah . kalian kalau nanti lulus mau daftar boleh kesini . banyak yang sarjana daftar ikut pelatihan.</p>
24	<p>Proses seperti apa yang harus dilalui, sehingga mendapat calon peserta pelatihan?</p> <p>- Ya tadi , pendaftaran, test sama wawancara .</p>

## B. Pelaksanaan Pelatihan

No.	Pertanyaan
1.	<p>Dalam memilih instruktur standar kualifikasi yang harus dimiliki seperti apa?</p> <p>-mereka harus sudah tersertifikasi ya</p>
2.	<p>Siapa yang melakukan seleksi untuk calon instruktur ?</p> <p>-Kepala dan bagan pelatihan ya , biasanya instruktur daftar sini karena ada yang kenal , jadi kita tau sertifikasinya mereka , lalu kita minta ijazah dll. Banyak lulusan unj disini , tata rias , biga , busana banyak sekali lulusan UNJ .</p>
3.	<p>Apakah standar kompetensi yang harus dimiliki atau dicapai oleh calon instruktur?</p> <p>-Minimal mereka sudah pernah ngajar , karena tau ilmunya tapi ga bisa ngajarin kan ga bagus juga, lalu sudah memiliki sertifikasi dan bagus lagi kuliahnya sesuai misalnya instruktur boga lulusan tata boga . di UNJ ada bahasa jepang ? kita lagi butuh instruktur bahasa jepang ni</p>
4.	<p>Proses apa saja yang harus dilalui untuk menentukan seorang instruktur?</p> <p>-Melihat data mereka, lalu ada wawancara juga dan 3 bulan masa percobaan , kalau kata peserta pelatihannya dia ga bagus , ya ga kita pake lagi ..</p>
5.	<p>Metode pelatihan apa yang digunakan dalam pelatihan ?</p> <p>-banyak praktek kalo disini biar mereka fasih pake alatnya, ngerti lah</p>
6.	<p>Dalam proses pelatihan jenis metode pembelajaran seperti apa yang digunakan?</p> <p>-demonstrasi, simulasi</p>
7.	<p>Agar tujuan proses pembelajaran dalam pelatihan berhasil, strategi pembelajaran seperti apa yang diterapkan?</p>

	-belajar bersama , saling membantu antar peserta , nanti tanya instruktur kalo ini , mereka lebih paham ya fitri
8.	Jenis media seperti apa yang digunakan dalam proses pelatihan ?  -buku pegangan ada , media elektronik lengkap, kelas bahasa satu anak satu perangkat media .
9.	Apakah sarana ruangan belajar dalam penyelenggaraan pelatihan sudah memenuhi harapan?  -Tentu sudah , kami ada 3 gedung dengan banyak kelas , ruang teori dan praktek itu beda, ada ruang belajar ada ruang praktek ada juga ruang pencucian ,ruang praktek dibuat seperti aslinya. Tata graha ruang praktek kita susun standar hotel bintang 5
10	Hal apa saja yang dilengkapai untuk menunjang proses Pelatihan ?  - alat dan bahan dan segala kebutuhan yang sudah di rencanakan di awal
11	Sikap apa saja yang ingin dibentuk dalam pelaksanaan pelatihan bagi peserta pelatihan ?  -disiplin dan bertanggung jawab, disini disiplin kita ajarkan , karena perusahaan mitra itu mau pekerja yang disiplin waktu ya fit , kamu ke kampus pagi ga ? harus pagi biar terbiasa nanti di dunia kerja orang seneng sama kamu.
12	Siapakah pihak yang terlibat, mulai dari perencanaan hingga evaluasi pelatihan?  -Semua terlibat , Cuma ada yang besar dan kecil , dan ada prosedurnya , tahapannya
13	Komponen-komponen apa saja yang direncanakan untuk menghasilkan diklat yang efektif dan mencapai tujuan?  -Semua komponen baik dari sarana, kebutuhan pelatihan , instruktur , peserta semua diperhatikan

14	Berapa lama yang dibutuhkan lembaga dalam melaksanakan pelatihan ? -disini 3 bulan pelaksanaan
15	Dalam pelaksanaan pelatihan yang maksimal langkah-langkah seperti apa yang ditempuh? -Langkah –langkah ya sesuai dengan perencanaan awal
16	Bagaimana alur proses organisasi di dalam lembaga ini?
17	Pihak mana saja yang dilibatkan dalam lembaga ini selain pihan internal? - Semua pihak terlibat

23	<p>Bagaimana proses penyaluran kerja pada lembaga ini ?</p> <p>-nah setiap tahunnya perusahaan mitra merekrut peserta PPKD , diadakan di sini , mereka di test setelah itu melihat nilai mereka juga dan berdasarkan rekomendasi dari sini .</p>
24	<p>Berapa jumlah tenaga kerja yang dapat disalurkan disetiap tahunnya ?</p> <p>- tergantung keinginan mitra , biasanya hampir sebagian itu bisa di pasarkan kerja.</p>
25	<p>Adakah Pelajaran kewirausahaan , agar peserta dapat membuka usaha sendiri ?</p> <p>-ada setiap angkatan dapat</p>
26	<p>Kalau ada , kapan itu dilaksanakan ?</p> <p>-dilaksankannya awal mereka masuk dalam bentuk seminar</p>
27	<p>Adakah program magang yang dilakukan peserta di perusahaan mitra ?</p> <p>-ada basanya yang otomotif kita bawa mereka langsung coba kerja beberapa minggu di perusahaan mitra</p>

### C. Evaluasi Pelatihan

No.	Pertanyaan
1.	<p>Bagaimana cara yang dilakukan oleh instruktur untuk mengukur kemampuan peserta?</p> <p>-.test , disini ada tes akhir , praktek</p>
2.	<p>Konsep dan wawasan yang diharapkan seperti apa yang diharapkan dimiliki oleh peserta?</p> <p>-mereka bisa bersaing di pasar kerja pastinya , punya keterampilan lebih buat berwirausaha</p>

3.	<p>Materi apa saja yang anda harapkan dipahami dari program pelatihan ini yang penting untuk dimiliki oleh peserta?</p> <p>-harapan semua materi mereka paham , paling gak pernah coba buat , karena kan orang biasanya lebih ingat kalo mereka pernah praktek langsung</p>
4.	<p>Sikap seperti apa yang anda harapkan dari peserta pelatihan saat sudah selesai mengikuti program tersebut?</p> <p>- Disiplin</p>
5.	<p>Faktor apa saja yang mempengaruhi pengembangan diri peserta pelatihan pada saat terjun di lingkungan kerja?</p> <p>-faktor percaya diri dan kemampuan</p>
6.	<p>Progress dalam implementasi pelatihan ini di evaluasi setiap berapa bulan atau periode sekali?</p> <p>-setiap akhir pelatihan</p>
7.	<p>Apa bentuk evaluasi pelajaran bagi peserta ?</p> <p>-tes lisan maupun praktek</p>
8.	<p>Keberhasilan dapat dilihat dari ?</p> <p>- kalo peserta dari nilai mereka , kalo keseluruhan dari lulusan nya apa pada bekerja semua dan dapat bersaing pada pasar kerja semua.</p>
9.	<p>Adakah evaluasi bagi instruktur dan pengelola?</p> <p>-instruktur tentu ada , kalo pengelola itu dari evaluasi keseluruhan program</p>
10	<p>Apakah sertifikat yang dikeluarkan PPKD telah memenuhi standar nasional ?</p> <p>Tentu sudah , sertifikat kita berlaku kemana-mana , makanya kamu ikut disini kalau lulus ntar , buat ntar kamu kerja .</p>



Informan Kunci 2 : Instruktur

Nama : Ibu Ana ( Instruktur tata rias )

Hari/Tanggal : -Jumat, 18 September 2015

-Kamis, 8 oktober 2015

Waktu/Tempat : Ruang instruktur tata rias

#### A. Perencanaan Pelatihan

No.	Pertanyaan
1.	<p>Apa Latar belakang adanya PPKD di Jakarta Timur?</p> <p>Buat melatih calon tenaga kerja ya</p>
2.	<p>Bagaimana metode pelatihan yang dilaksanakan di lembaga ini?</p> <p>Praktek lebih banyak disini sekitar 80% praktek selebihnya teori</p>
3.	<p>Apakah desain pelatihan yang dirancang sudah sesuai dengan kondisi yang dibutuhkan pasar kerja?</p> <p>Sesuai karena memangkan buat ngajarin pekerja ya , jadi difokuskan untuk praktek kerja langsung</p>
4.	<p>Apakah model pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan landasan filosofi lembaga?</p> <p>sesuai karena inikan lembaga pelatihan daerah , jadi ya memang memberikan pelatihan</p>

5.	Apakah pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan aturan yang berlaku di lembaga?  sudah pasti
6.	Pelatihan apa saja yang dilaksanakan di PPKD ini ?  banyak ya , ada tata boga, ris, busana, graha, bahasa ingris dan jepang, otomotif , komputer , desain , banyak disini
7.	Dari mana bahan perencanaan program didapat ?  kalo perencanaan buat berikutnya , sata kasih masukan ke pak herman , kasie peatihan , pak butuhnya ini itu, terus juga masukan lain-lain selebihnya mereka yang urus
8.	Komponen apa saja yang diperhatikan saat perencanaan ?  kalo saya lebih ke kebutuhan pelatihan kedepan , kan disini rias pake bahan banyak ya , saya kasih masukan kalo produk ini lebih bagus buat praktek , alatnya sekrang pake yang begini biasa salon , atau juga dari pihak mitra , kaya kemaren dari jhony kesini kasih masukan , pake bahan salon dari dia buat spesial rebonding , ntar saya sampein ke pak herman dan stafnya .
9.	Apa dasar pertimbangan dalam dasar menentukan kebutuhan program pelatihan ?  liat saat pelaksanaan begini ya , kebutuhannya apa saja ,apa yang kurang dll, kan kita ada laporan hariannya juga , jadi masukan ataupun laporan tiap hari ada
10.	Administrasi seperti apa yang dipersiapkan instruktur ?  kita absen ngambil kosong dari kantor , ntar kita data senidiri di kelas,
11.	Materti apa saja yang diberikan kepada peserta ?  Kalo buat rias kita bagi , ada materi dasar dulu , sampai ke materi terampil yang mana mereka udah bisa totok wajah, udah bisa smoting rambut dll .

12.	<p>Berapa jumlah peserta yang dapat ditampung di setiap angkatan nya ?</p> <p>Kalo kelas rias dari dulu 20 orang kalo 1 angkatan</p>
13	<p>Sebelum melakukan sebuah pelatihan, apakah terlebih dahulu melakukan indentifikasi kebutuhan pelatihan?</p> <p>Kalo ini urusannya atas ya , kita instruktur tau ngajar peserta ngerti</p>
14	<p>Bagaimana prosedur indentifikasi yang dilakukan di lembaga ini?</p>
15	<p>Apakah tujuan umum diselenggarakan PPKD ini?</p> <p>Memberikan pelatihan biar pada bisa kerja</p>
16	<p>Lalu tujuan khusus diselenggarakan PPKD ini?</p> <p>Untuk memberi keterampilan kerja untuk masyarakat</p>
17	<p>Untuk memenuhi tujuan umum dan tujuan khusus tersebut, standart bahan ajar apa yang digunakan?</p> <p>Udah ada dari kantor ya , ataupun dari yang sebelumnya tinggal kita kembangkan aja sesuai keadaan skrang .</p>
18	<p>Kurikulum apa yang digunakan ?</p> <p>Kurikulum sudah ada penetapannya</p>
19	<p>Siapakah yang merancang silabus di PPKD ini?</p> <p>Saya sama instruktur lain yang bikin</p>
20	<p>Bagaimana Prosedur dalam merekrut peserta pelatihan ?</p> <p>mereka daftar , terus ada test sama ntar ada wawancara , wawancaranya kita yang wawncarain</p>

21	<p>Bagaimana cara penyebaran informasi mengenai PPKD ke masyarakat ?</p> <p>ke kelurahan ataupun dari mulut kemulut ya</p>
22	<p>Dalam memilih peserta pelatihan persyaratan apa saja yang harus dipenuhi?</p> <p>Kalo saya yang pasti masih bisa belajar dan ada minat untuk ikut rias , karena ada kejadian dia salah ambil , maunya busana tapi masuk ke rias dan itu dia ga ada semangatnya buat belajar , ya kita suruh daftar aja lagi dia tahun berikutnya . kalo ga bisa ikutin kelas rias .</p>
23	<p>Lalu kriteria peserta pelatihan yang seperti apa yang akan mengikuti kegiatan pelatihan?</p> <p>Yang mau denger dan mau berusaha biar bisa , kan buat mereka sendiri juga biar dapet kerja dapet dana juga , anak-anak sini dikasih kesempatan pengajuan proposal usaha juga .</p>
24	<p>Proses seperti apa yang harus dilalui, sehingga mendapat calon peserta pelatihan?</p> <p>Test sama wawancara</p>

## B. Pelaksanaan Pelatihan

No.	Pertanyaan
1.	<p>Dalam memilih instruktur standar kualifikasi yang harus dimiliki seperti apa?</p> <p>ada sertifikat , sama kalo bisa kuliahnya sesuai , kaya saya ini tata rias UNJ , punya sertifikat juga, sama sekrang harus ada pengalaman dan sertifikat ngajar</p>
2.	<p>Siapa yang melakukan seleksi untuk calon instruktur ?</p> <p>Kepala PPKD sama bagian pelatihannya</p>

3.	<p>Apakah standar kompetensi yang harus dimiliki atau dicapai oleh calon instruktur?</p> <p>Minimal bisa ngajar , punya pengalaman ngajar lah dibidang pelatiahannya itu . ada waktu uji coba juga disini</p>
4.	<p>Proses apa saja yang harus dilalui untuk menentukan seorang instruktur?</p> <p>Saya ini baru 2 tahun ngajar disini , dan ada uji cobanyanya , bisa ga ngajar terus juga pas bikin silabus , saya mengerti tata rias ga , kelihatan sih , sertufikat ga bisa bohong juga kan , tapi bukan sertifikat abal-abal ya .</p>
5.	<p>Metode pelatihan apa yang digunakan dalam pelatihan ?</p> <p>banyak praktek</p>
6.	<p>Dalam proses pelatihan jenis metode pembelajaran seperti apa yang digunakan?</p> <p>demosntrasi, simulasi , shop talk</p>
7.	<p>Agar tujuan proses pembelajaran dalam pelatihan berhasil, strategi pembelajaran seperti apa yang diterapkan?</p> <p>kita ajarkan dulu dasarnya , abis itu kita lepas mereka praktek langsung . gpp salah yang penting mau usaha dan anaya, setelah selesai baru kita jelasin kesalahan mereka , dan di minta uji lagi sesuai dengan cara yang benar , banyak suruh selesain masalahnya sendiri pake cara nanya dll , soalnya udah pada tua kalo kita ajarain cara anak sekolahan juga ga bakal bisa .</p>
8.	<p>Jenis media seperti apa yang digunakan dalam proses pelatihan ?</p> <p>media sesuai ama pelatiahannya kalo di rias langsung aja coba alat2nya , disini alat udah canggih standar salon gede lah. .</p>
9.	<p>Apakah sarana ruangan belajar dalam penyelenggaraan pelatihan sudah memenuhi harapan?</p> <p>Sudah banget , ruang teori beda, praktek beda ada ruang cuci juga , di bikinnya memang real keadaan salon gede .</p>

10	Hal apa saja yang dilengkapai untuk menunjang proses Pelatihan ?  alat dan bahan sih
11	Sikap apa saja yang ingin dibentuk dalam pelaksanaan pelatihan bagi peserta pelatihan ?  tanggung jawab sama barang ya , abis pake diberesin lagi bersihin lagi , sisa rambut di benerin lagi , sama disipilin disini . pagi harus udah siap belajar ada apel juga
12	Siapakah pihak yang terlibat, mulai dari perencanaan hingga evaluasi pelatihan?  Semua terlibat
13	Komponen-komponen apa saja yang direncanakan untuk menghasilkan diklat yang efektif dan mencapai tujuan?  Semua komponen
14	Berapa lama yang dibutuhkan lembaga dalam melaksanakan pelatihan ?  3 bulan pelaksanaan
15	Dalam pelaksanaan pelatihan yang maksimal langkah-langkah seperti apa yang ditempuh?  Pemberian ilmu dasar , praktek sampe evaluasi
16	Bagaimana alur proses organisasi di dalam lembaga ini?  Kita instruktur bertanggung jawab sama kasie pelatihan , kasie terus ke atasnya begitu
17	Pihak mana saja yang dilibatkan dalam lembaga ini selain pihak internal?  Mitra

18	<p>Apakah tolak ukur keberhasilan pelaksanaan dan tercapainya tujuan dari pelatihan yang diselenggarakan ini?</p> <p>Peserta prakteknya bagus</p>
19	<p>Adakah pengawas yang mengawasi pada saat penyelenggaraan pelatihan?</p> <p>Ada , kasie pelatihan kadang datang ngeliat proses belajar</p>
20	<p>Prosedur apa saja yang harus dilakukan oleh pengawas dalam mengawasi penyelenggaraan pelatihan?</p> <p>Lapiran harian sih sama absen instruktur dan peserta</p>
21	<p>Adakah perusahaan yang menjadi mitra lembaga?</p> <p>Banyak kalo ga salah , di rias rudi, jhony andrean ,banyak salon mitra</p>
22	<p>Perusahaan mana saja itu ?</p> <p>rudi , jhony andrean</p>
23	<p>Bagaimana proses penyaluran kerja pada lembaga ini ?</p> <p>ada testnya , bahkan kadang ada mitra yang dateng kesini liat-liat terus sambil nawarin , kalo lulus daftar ke salonnya</p>
24	<p>Berapa jumlah tenaga kerja yang dapat disalurkan disetiap tahunnya ?</p> <p>kalo rias kebanyakan bikin salon berkelompok ataupun join ke salon alumni .</p>
25	<p>Adakah Pelajaran kewirausahaan , agar peserta dapat membuka usaha sendiri ?</p> <p>ada di awal , di aula</p>
26	<p>Kalau ada , kapan itu dilaksanakan ?</p> <p>di awal , ga masuk di silabus kita , ada tersendiri</p>

27	Adakah program magang yang dilakukan peserta di perusahaan mitra ?  kalo rias ga ada ya , paling ikutan lomba aja
----	---

### C. Evaluasi Pelatihan

No.	Pertanyaan
1.	Bagaimana cara yang dilakukan oleh instruktur untuk mengukur kemampuan peserta?  tes akhir, test formatif, praktek
2.	Konsep dan wawasan yang diharapkan seperti apa yang diharapkan dimiliki oleh peserta?  ngerti sama pelajaran dan bisa dipake utuk kerja
3.	Materi apa saja yang anda harapkan dipahami dari program pelatihan ini yang penting utnuk dimiliki oleh peserta?  semua materi , yang penting ngertilah dan bisa dipake dia buat ntar buka salon dll
4.	Sikap seperti apa yang ada harapkan dari peserta pelatihan saat sudah selesai megikuti program tersebut?  Tanggung jawab dan disiplin
5.	Faktor apa saja yang mempengaruhi pengembangan diri peserta pelatihan pada saat terjun di lingkungan kerja?  percaya diri



6.	<p>Progress dalam implementasi pelatihan ini di evaluasi setiap berapa bulan atau periode sekali?</p> <p>di akhir pelatihan</p>
7.	<p>Apa bentuk evaluasi pelajaran bagi peserta ?</p> <p>test ada yang praktek ada teori ,</p>
8.	<p>Keberhasilan dapat dilihat dari ?</p> <p>nilai akhir mereka , dari hasil produk yang mereka bikin juga</p>
9.	<p>Adakah evaluasi bagi instruktur dan pengelola?</p> <p>ada , peserta juga ada kasih nilai kita ngajar</p>
10	<p>Apakah sertifikat yang dikeluarkan PPKD telah memenuhi standar nasional ?</p> <p>Sudah , sertifikat berlaku kemana-mana .</p>

## HASIL WAWANCARA

Informan Pendamping 1 : Kasie bagian pemasaran

Hari/Tanggal : selasa, 4 November 2015

Waktu/Tempat : Sekretariat PPKD Jakarta Timur

### A. Perencanaan Pelatihan

No.	Pertanyaan
1.	<p>Apa Latar belakang adanya PPKD di Jakarta Timur?</p> <p>Program pemerintah BLKD ini seluruh Indonesia ada , dibuat untuk mengurangi pengangguran di Indonesia . di Jakarta namanya PPKD tapi sama seperti BLKD lain .</p>
2.	<p>Bagaimana metode pelatihan yang dilaksanakan di lembaga ini?</p> <p>Banyak praktek , teori cuma sedikit</p>
3.	<p>Apakah desain pelatihan yang dirancang sudah sesuai dengan kondisi yang dibutuhkan pasar kerja?</p> <p>Harus disesuaikan pastinya dan disini sudah sesuai</p>
4.	<p>Apakah model pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan landasan filosofi lembaga?</p> <p>Sesuai</p>
5.	<p>Apakah pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan aturan yang berlaku di lembaga?</p>

	Pasti itu mbak , disini aturan sangat diperhatikan
6.	<p>Pelatihan apa saja yang dilaksanakan di PPKD ini ?</p> <p>Ada 15 pelatihan , tata boga, tata rias, tata graha , komputer, desain , teknik. Udah berapa itu ? hemm tata busana . ada 15 semuanya</p>
7.	<p>Dari mana bahan perencanaan program didapat ?</p> <p>Dari hasil laporan sebelumnya , masukan dari kita ke kepala terus di rancang dan dilaporkan ke pusat</p>
8.	<p>Komponen apa saja yang diperhatikan saat perencanaan ?</p> <p>Sarana-prasarana , yang dibutuhkan saat pelatihan untuk menunjang pelatihan</p>
9.	<p>Apa dasar pertimbangan dalam dasar menentukan kebutuhan program pelatihan ?</p> <p>Kebutuhan di kelas ya selama pelatihan</p>
10.	<p>Administrasi seperti apa yang dipersiapkan instruktur ?</p> <p>Instruktur siapin silabus dan penilaian kalo administrasi disiapin dari kantor ya , absensi gitu kan ya , itu dari kantor</p>
11.	<p>Materti apa saja yang diberikan kepada peserta ?</p> <p>Materi pelatihannya masing-masing sesuai kebutuhakn kela masing-masing pelatihan</p>
12.	<p>Berapa jumlah peserta yang dapat ditampung di setiap angkataannya ?</p> <p>300 Orang 1 angkatan nya</p>
13	Sebelum melakukan sebuah pelatihan, apakah terlebih dahulu melakukan indentifikasi kebutuhan pelatihan?

	Pasti itu , laporan dari para instruktur apa saja yang dibutuhkan didalam pelatihan . lalu dimasukan dalam perencanaan pelatihan .
14	<p>Bagaimana prosedur indentifikasi yang dilakukan di lembaga ini?</p> <p>Identifikasi kebutuhan itu ya , hemm instruktur memberikan laporan kebutuhan kelas dan dari hasil pengamatan bagian pelatihan ataupun juga masukan dari mitra juga , kasih masukan alat yang digunkan dan lai-lain , lalu disampaikan dalam bentuk laporan per masing-masing bagian untuk di laporkan ke kepala PPKD .</p>
15	<p>Apakah tujuan umum diselenggarakan PPKD ini?</p> <p>Mengurangi jumlah pengangguran.</p>
16	<p>Lalu tujuan khusus diselenggarakan PPKD ini?</p> <p>Menambah ilmu kepada masyarakat agar bisa mereka gunakan ilmu tersebut untuk bekerja.</p>
17	<p>Untuk memenuhi tujuan umum dan tujuan khusus tersebut, standart bahan ajar apa yang digunakan?</p> <p>Standar nasional ya</p>
18	<p>Kurikulum apa yang digunakan ?</p> <p>Kurikulum bisa tanyakan ke bagian pelatihan atau instruktur lebih mengerti , tapi disini semua sudah nasional dan sudah ada aturannya .</p>
19	<p>Siapakah yang merancang silabus di PPKD ini?</p> <p>Kalo sibus itu instruktur dan bagian pelatihan ya</p>
20	<p>Bagaimana Prosedur dalam merekrut peserta pelatihan ?</p> <p>Pertama kami menyebarkan informasi kalau pendaftaran dibuka. Biasanya ada yang bertanya dengan datang kesini ataupun di sosial media . setelah itu mereka mendaftar membawa persyaratan dan mengisi formulir , lalu nanti ada test dan wawancara .</p>

21	<p>Bagaimana cara penyebaran informasi mengenai PPKD ke masyarakat ?</p> <p>Ke kelurahan dan di website ya</p>
22	<p>Dalam memilih peserta pelatihan persyaratan apa saja yang harus dipenuhi?</p> <p>Foto kopi ktp, foto kopi ijazah slta, surat dominasi , surat sehat</p>
23	<p>Lalu kriteria peserta pelatihan yang seperti apa yang akan mengikuti kegiatan pelatihan?</p> <p>Lulus testnya dan dilihat dari saat wawancara juga ,kalo lulus bisa jadi peserta disini</p>
24	<p>Proses seperti apa yang harus dilalui, sehingga mendapat calon peserta pelatihan?</p> <p>Test dan wawancara , kalo lulus baru jadi peserta pelatihan.</p>

## B. Pelaksanaan Pelatihan

No.	Pertanyaan
1.	<p>Dalam memilih instruktur standar kualifikasi yang harus dimiliki seperti apa?</p> <p>Ahli di bidang pelatihannya ya , ditunjukan dengan sertifikat dan lain-lain , ada standar jadi instruktur disini</p>
2.	<p>Siapa yang melakukan seleksi untuk calon instruktur ?</p> <p>Bagian pelatihan yang meyeleksi</p>
3.	<p>Apakah standar kompetensi yang harus dimiliki atau dicapai oleh calon instruktur?</p> <p>Ada standara , mereka ahli di bidangnya , ada sertifikat dan kalo bisa</p>

	memang kuliahnya dibagian tersebut .
4.	Proses apa saja yang harus dilalui untuk menentukan seorang instruktur? Melihat dari sertifikat yang mereka punya , dari pengalaman ngajar juga .
5.	Metode pelatihan apa yang digunakan dalam pelatihan ? Praktek lebih dominan , peserta lebih cepat mengerti bila praktek , kalo teori mereka udah banyak males duluan.
6.	Dalam proses pelatihan jenis metode pembelajaran seperti apa yang digunakan? Demosntrasi, demo gitu , memperlihatkan cara
7.	Agar tujuan proses pembelajaran dalam pelatihan berhasil, strategi pembelajaran seperti apa yang diterapkan? Banyakin praktek , biar pada ngerti . cepet bisa
8.	Jenis media seperti apa yang digunakan dalam proses pelatihan ? Buku pegangan ada masing-masing peserta disiapkan oleh instruktur
9.	Apakah sarana ruangan belajar dalam penyelenggaraan pelatihan sudah memenuhi harapan? Sudah, disini sarana –prasarana sudah standar nasional semua, ruang belajar kondusif , dibedakan ruang teori, ruang praktek , ruang dibagi-bagi sesuai kebutuhan.
10	Hal apa saja yang dilengkapi untuk menunjang proses Pelatihan ? Alat-alat yang digunakan untuk praktek, bahanyang dibutuhkan .
11	Sikap apa saja yang ingin dibentuk dalam pelaksanaan pelatihan bagi peserta pelatihan ? Sikap disiplin dan giat belajar , disiplin harus disini , mereka terbiasa untuk datang pagi dan masuk kelas dan keluar sesuai jadwalnya , tidak

	boleh telat , ada hukumannya dari instruktur .
12	<p>Siapakah pihak yang terlibat, mulai dari perencanaan hingga evaluasi pelatihan?</p> <p>Kepala PPKD , semua terlibat sih sesuai dengan tugasnya masing-masing.</p>
13	<p>Komponen-komponen apa saja yang direncanakan untuk menghasilkan diklat yang efektif dan mencapai tujuan?</p> <p>Kebutuhan pelatihan , kebutuhan instruktur , sarana dan prasarana , semua komponen lah</p>
14	<p>Berapa lama yang dibutuhkan lembaga dalam melaksanakan pelatihan ?</p> <p>3 bulan waktu pelatihan</p>
15	<p>Dalam pelaksanaan pelatihan yang maksimal langkah-langkah seperti apa yang ditempuh?</p> <p>Proses belajarnya , pokoknya pelaksanaan pelatihan sampe nanti diakhir ada test nya mereka .</p>
16	<p>Bagaimana alur proses organisasi di dalam lembaga ini?</p> <p>Seperti organisasi lain , kita bekerja sesuai tugas lalu dilaporkan pada atasan dan memastikan pekerjaan kita selesai dan benar</p>
17	<p>Pihak mana saja yang dilibatkan dalam lembaga ini selain pihak internal?</p> <p>Ada pihak mitra dari perusahaan-perusahaan yang sudah MOU disini , sudah Mou semua ada 26 perusahaan .</p>
18	<p>Apakah tolak ukur keberhasilan pelaksanaan dan tercapainya tujuan dari pelatihan yang diselenggarakan ini?</p> <p>Banyaknya yang bisa dipasarkan kerja , yang bisa bikin usaha ,yang bisa dipasarkan kerja , yang bisa bikin usaha , bergunalah dia dapat ilmu dari sini</p>

19	<p>Adakah pengawas yang mengawasi pada saat penyelenggaraan pelatihan?</p> <p>Ada tugas bagian pelatihan itu , ngawasin pelaksanaan , ngawasin instruktur.</p>
20	<p>Prosedur apa saja yang harus dilakukan oleh pengawas dalam mengawasi penyelenggaraan pelatihan?</p> <p>Itu bisa tanya pak herman tugasnya ya , setau saya mereka lihat berjalan dengan benar tisak pelatihannya , instruktur ngajarnya bener gak , gitu ..</p>
21	<p>Adakah perusahaan yang menjadi mitra lembaga?</p> <p>Banyak mbak , ada 26 perusahaan nanti ada di data semua , apa saja perusahaannya</p>
22	<p>Perusahaan mana saja itu ?</p> <p>Di data ada , saya lupa namanya satu-satu tapi data komplit</p>
23	<p>Bagaimana proses penyaluran kerja pada lembaga ini ?</p> <p>Kita dapat data dari dinas tentang lowongan kerja pemerintah ataupun perusahaan , nanti kita sebar ke alumni PPKD . Kalo perusahaan mitra biasanya mereka melakukan perekrutan disini , jadi ada test nya dan perusahaan mitra berdasarkan rekomendasi dari kita .</p>
24	<p>Berapa jumlah tenaga kerja yang dapat disalurkan disetiap tahunnya ?</p> <p>Sesuai kebutuhan mitra dan lowongan pekerjaan . tapi kalo buat usaha kita juga mengajarkan dan memberikan kesempatan pendapatan dana dengan memasukan proposal</p>
25	<p>Adakah Pelajaran kewirausahaan , agar peserta dapat membuka usaha sendiri ?</p> <p>Ada tapi tidak di kelas , tersendiri dia</p>
26	<p>Kalau ada , kapan itu dilaksanakan ?</p>



	seminar wirausaha dilakukan pas awal pelatihan di alua
27	Adakah program magang yang dilakukan peserta di perusahaan mitra ?  Ada tapi tidak semua pelatihan yang bisa magang .

### C. Evaluasi Pelatihan

No.	Pertanyaan
1.	<p>Bagaimana cara yang dilakukan oleh instruktur untuk mengukur kemampuan peserta?.</p> <p>Dengan test tertulis dan praktek</p>
2.	<p>Konsep dan wawasan yang diharapkan seperti apa yang diharapkan dimiliki oleh peserta?</p> <p>Mereka bisa dan terampil dalam bidang pelatihannya masing-masing sehingga dapat bekerja dengan layak .</p>
3.	<p>Materi apa saja yang anda harapkan dipahami dari program pelatihan ini yang penting untuk dimiliki oleh peserta?</p> <p>Semua materi dapat dikuasai dengan baik, ingat saat proses praktek dilakukan dan dapat mengembangkan lebih baik lagi apa yang di dapatkan di pelatihan.</p>
4.	<p>Sikap seperti apa yang ada harapkan dari peserta pelatihan saat sudah selesai mengikuti program tersebut?</p> <p>Tangguh dan percaya diri dalam menghadapi persaingan kerja .</p>
5.	<p>Faktor apa saja yang mempengaruhi pengembangan diri peserta pelatihan pada saat terjun di lingkungan kerja?</p> <p>Fpercaya diri dan kretaif dalam mengembangkan keterampilan mereka</p>

	dan pintar mencari peluang.
6.	<p>Progress dalam implementasi pelatihan ini di evaluasi setiap berapa bulan atau periode sekali?</p> <p>setiap akhir pelatihan dilaksanakan evaluasi</p>
7.	<p>Apa bentuk evaluasi pelajaran bagi peserta ?</p> <p>Ujian dalam bentuk test</p>
8.	<p>Keberhasilan dapat dilihat dari ?</p> <p>Hasil test , nilai mereka baik apa tidak ,kalo instruktur dari penilaian kinerja mereka dalam mengajar , kalo buat PPKD , dari jumlah peserta yang daftar , yang lulus , yang disalurkan kerja .</p>
9.	<p>Adakah evaluasi bagi instruktur dan pengelola?</p> <p>Ada , dilihat dari kinerja mereka dalam mengajar , dari hasil nilai peserta didiknya juga .</p>
10	<p>Apakah sertifikat yang dikeluarkan PPKD telah memenuhi standar nasional ?</p> <p>Tentu saja, berlaku kemana-mana sertifikat kita , bahkan ada perusahaan yang meminta adanya sertifikat kita untuk menjadi nilai lebih dalam perekrutan pekerja di perusahaannya.</p>

## HASIL WAWANCARA

Informan Pendamping 2 : Peserta Pelatihan

Hari/Tanggal : Selasa, 15 September 2015

Waktu/Tempat : Ruang praktek tata rias PPKD Jakarta Timur

### A. Perencanaan Pelatihan

No.	Pertanyaan
1.	<p>Apa Latar belakang adanya PPKD di Jakarta Timur?</p> <p>Kayanya buat nyalurin kita kerja , sama memberikan keterampilan buat masyarakat</p>
2.	<p>Bagaimana metode pelatihan yang dilaksanakan di lembaga ini?</p> <p>Banyakan praktek langsung</p>
3.	<p>Apakah desain pelatihan yang dirancang sudah sesuai dengan kondisi yang dibutuhkan pasar kerja?</p> <p>Kalo buat saya sesuai , soalnya jadi ga bosen kalo praktek dan jadi cepet ingetnya ..</p>
4.	<p>Apakah model pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan landasan filosofi lembaga?</p> <p>Emhh sesuai kayanyanya ya , kan lembaga pelatihan ya kasih pelatihan .</p>
5.	<p>Apakah pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan aturan yang berlaku di lembaga?</p> <p>Sesuai kayanya</p>

6.	<p>Pelatihan apa saja yang dilaksanakan di PPKD ini ?</p> <p>Banyak ada yang koputer, ada yang benerin motor, mobil, ac , kulkas , komputer , menjait, masak ini kita rias , banyak disini . 15 pelatihan</p>
7.	<p>Dari mana bahan perencanaan program didapat ?</p>
8.	<p>Komponen apa saja yang diperhatikan saat perencanaan ?</p>
9.	<p>Apa dasar pertimbangan dalam dasar menentukan kebutuhan program pelatihan ?</p>
10.	<p>Administrasi seperti apa yang dipersiapkan instruktur ?</p> <p>Absensi dua kali sehari , pas pagi sama ntar siang pas masuk lagi</p>
11.	<p>Materti apa saja yang diberikan kepada peserta ?</p> <p>Materi rias dasara dama salon yang berhubungan sama kecantikan , terus kita praktek langsung , nyalonin sesama peserta juga</p>
12.	<p>Berapa jumlah peserta yang dapat ditampung di setiap angkatan nya ?</p> <p>Kalo kelas saya ada 20 orang , semua kelas 20 semua , ada 15 pelatihan , jadi berapa tuh semua ratusan ya</p>
13	<p>Sebelum melakukan sebuah pelatihan, apakah terlebih dahulu melakukan indentifikasi kebutuhan pelatihan?</p> <p>Kalau saya pas daftar emang minatnya ke rias , soalnya kan pengen bisa rias penganten sama rias diri sendiri jadi ikutan .</p>
14	<p>Bagaimana prosedur indentifikasi yang dilakukan di lembaga ini?</p>
15	<p>Apakah tujuan umum diselenggarakan PPKD ini?</p> <p>Kayanya buat nyalurin kerja kita , buat kasih keterampilan , suruh kita usaha juga</p>

16	<p>Lalu tujuan khusus diselenggarakan PPKD ini?</p> <p>Bukin pelatihan buat masyarakat</p>
17	<p>Untuk memenuhi tujuan umum dan tujuan khusus tersebut, standart bahan ajar apa yang digunakan?</p> <p>Disini bahan ajar kita dikasih buku pegangan sama praktek langsung</p>
18	<p>Kurikulum apa yang digunakan ?</p> <p>Dari instruktur semua</p>
19	<p>Siapakah yang merancang silabus di PPKD ini?</p> <p>Dikasih sama instrukturanya</p>
20	<p>Bagaimana Prosedur dalam merekrut peserta pelatihan ?</p> <p>Kalau saya dikasih tau sama kelurahan , tuh ada pelatihan tata rias , saya kira kaya yang sering di kelurahan gitu ada mahasiswa apa dari mana gitu kasih pelatihan rias tapi sehari doank , trus pas nanya sini ternyata memang kelas khusus gitu , yauda daftar isi formulir terus test, wawancara .</p>
21	<p>Bagaimana cara penyebaran informasi mengenai PPKD ke masyarakat ?</p> <p>Kalau saya taunya dari kelurahan , tapi ada juga facebooknya , Cuma saya jarang buka .</p>
22	<p>Dalam memilih peserta pelatihan persyaratan apa saja yang harus dipenuhi?</p> <p>Syaratnya foto kopi ijazah sma , ktp, surat domisili kalo bukan orang jakarta , surat sehat. Terus foto</p>

23	<p>Lalu kriteria peserta pelatihan yang seperti apa yang akan mengikuti kegiatan pelatihan?</p> <p>Kayanya yang memang serius mau belajar , sam yang rumahnya tidak terlalu jauh . soalnya kanmasuk pagi ya , ga boleh telat , ini anak-anak banyak juga yang kost sekitar sini .</p>
24	<p>Proses seperti apa yang harus dilalui, sehingga mendapat calon peserta pelatihan?</p> <p>Saya test ya , ada test psikologi gitu sama wawancara .</p>

#### B. Pelaksanaan Pelatihan

No.	Pertanyaan
1.	<p>Dalam memilih instruktur standar kualifikasi yang harus dimiliki seperti apa?</p> <p>Ga tau saya , yang pasti instruktur disini bagus-bagus ya , deket sama kita , enak ngajarnya</p>
2.	Siapa yang melakukan seleksi untuk calon instruktur ?
3.	Apakah standar kompetensi yang harus dimiliki atau dicapai oleh calon instruktur?
4.	Proses apa saja yang harus dilalui untuk menentukan seorang instruktur?
5.	<p>Metode pelatihan apa yang digunakan dalam pelatihan ?</p> <p>Disini banyak praktek , makanya cepet kita ingatnya.</p>
6.	<p>Dalam proses pelatihan jenis metode pembelajaran seperti apa yang digunakan?</p> <p>Praktek , instruktur kasih contoh dulu baru kita coba , kadang kita coba dulu , gak apa-apa salah ntar dijelasin yang salahnya dimana .</p>

7.	<p>Agar tujuan proses pembelajaran dalam pelatihan berhasil, strategi pembelajaran seperti apa yang diterapkan?</p> <p>Kalau saya dengerin dan selalu peratiin instruktu menjelaskan ya , sama ga malu bertanya sama instruktur dan sama temen yang udah bisa .</p>
8.	<p>Jenis media seperti apa yang digunakan dalam proses pelatihan ?</p> <p>Kita kadang liat tutorial video gitu sama adabukunya kan di kasih buat belajar dirumah atau mengingat-ingat caranya .</p>
9.	<p>Apakah sarana ruangan belajar dalam penyelenggaraan pelatihan sudah memenuhi harapan?</p> <p>Bagus ya , enak , kelasnya khusus , ada ruang kelas, ada ruang praktek, ada ruang cuci , ada ruang kita kumpul , makan bareng , enak disini. Udah kaya salon beneran.</p>
10	<p>Hal apa saja yang dilengkapai untuk menunjang proses Pelatihan ?</p> <p>Dikasih alata dan bahanya buat kita pake disini</p>
11	<p>Sikap apa saja yang ingin dibentuk dalam pelaksanaan pelatihan bagi peserta pelatihan ?</p> <p>Disiplin banget disini , ga boleh telat , tapi saya jadi terbiasa buat disiplin .</p>
12	<p>Siapakah pihak yang terlibat, mulai dari perencanaan hingga evaluasi pelatihan?</p> <p>Terlibat semua sepertinya .</p>
13	<p>Komponen-komponen apa saja yang direncanakan untuk menghasilkan diklat yang efektif dan mencapai tujuan?</p>
14	<p>Berapa lama yang dibutuhkan lembaga dalam melaksanakan pelatihan ?</p> <p>kita pelatihannya 3 bulan</p>
15	<p>Dalam pelaksanaan pelatihan yang maksimal langkah-langkah seperti apa yang ditempuh?</p>

	Pemberian materinya jelas , instrukturnya baik salalu membri kita semangat
16	Bagaimana alur proses organisasi di dalam lembaga ini?
17	<p>Pihak mana saja yang dilibatkan dalam lembaga ini selain pihan internal?</p> <p>Emhh ada dari perusahaan yang dateng kesini , kaya kemaren dari jhony andrean , katanya daftar kerja di dia kalo ntar lulus .</p>
18	<p>Apakah tolak ukur keberhasilan pelaksanaan dan tercapainya tujuan dari pelatihan yang diselenggarakan ini?</p> <p>Kalo saya pengen bisa usaha , kan ada dikasih kesempatan dapet dana , pengennya bisa buka usaha rias</p>
19	<p>Adakah pengawas yang mengawasi pada saat penyelenggaraan pelatihan?</p> <p>Instruktur selalu mengawasi kita , ada dari kantor sering datang ngeliat proses belajar kita</p>
20	<p>Prosedur apa saja yang harus dilakukan oleh pengawas dalam mengawasi penyelenggaraan pelatihan?</p> <p>Melihat kita belajarnya bener gak , prakteknya benar gak gitu</p>
21	<p>Adakah perusahaan yang menjadi mitra lembaga?</p> <p>Ada banyak mitranya</p>
22	<p>Perusahaan mana saja itu ?</p> <p>Setau saya kalo bagian salon itu ada jhony andrean , rudy sama mutiara salon.</p>
23	<p>Bagaimana proses penyaluran kerja pada lembaga ini ?</p> <p>Kita dikasih lowongan dari alumni yang udah punya salon , dan dari PPKD juga kasih tau kalo ada lowongan kerja .</p>



24	<p>Berapa jumlah tenaga kerja yang dapat disalurkan disetiap tahunnya ?</p> <p>Banyak sih , kakak saya aja juga udah kerja di Astra, dia lulusan otomotif tapinya , cepet dia langsung kerja .</p>
25	<p>Adakah Pelajaran kewirausahaan , agar peserta dapat membuka usaha sendiri ?</p> <p>Ada pas awal ada seminar usaha gitu.</p>
26	<p>Kalau ada , kapan itu dilaksanakan ?</p> <p>Pas di awal banget kita masuk pelatihan.</p>
27	<p>Adakah program magang yang dilakukan peserta di perusahaan mitra ?</p> <p>Ga ada kayanya kalau di kita , tapi kakak saya yang otomotif pernah magang di bengkel deket kelapa gading kalo ga salah</p>

### C. Evaluasi Pelatihan

No.	Pertanyaan
1.	<p>Bagaimana cara yang dilakukan oleh instruktur untuk mengukur kemampuan peserta?.</p> <p>Ada ujiannya ntar bulan desember itu buat nilai kita , sertifikat juga</p>
2.	<p>Konsep dan wawasan yang diharapkan seperti apa yang diharapkan dimiliki oleh peserta?</p> <p>Kalo disini diajarin disiplin, tapi bagus saya jadi terbiasa sekali , dan say berusaha menguasai wawasan uang dikasih instruktur.</p>
3.	<p>Materi apa saja yang anda harapkan dipahami dari program pelatihan ini yang penting untuk dimiliki oleh peserta?</p> <p>Semua materinya , pengen bisa semua . soalnya saya pengen banget</p>

	bikin salon rias gitu , jadi harus bisa .
4.	<p>Sikap seperti apa yang ada harapkan dari peserta pelatihan saat sudah selesai megikuti program tersebut?</p> <p>Sikap rajin dan disiplin</p>
5.	<p>Faktor apa saja yang mempengaruhi pengembangan diri peserta pelatihan pada saat terjun di lingkungan kerja?</p> <p>Faktor percaya diri , soalnya saya kurang percaya diri , tpi sekarang udah pd . hahaha</p>
6.	<p>Progress dalam implementasi pelatihan ini di evaluasi setiap berapa bulan atau periode sekali?</p> <p>Di akhir nanti pas bulan desember kita ada test ujian.</p>
7.	<p>Apa bentuk evaluasi pelajaran bagi peserta ?</p> <p>Kita ada ujian praktek ntar , kita harus bisa rias yang baik</p>
8.	<p>Keberhasilan dapat dilihat dari ?</p> <p>keberhasilan kita ntar pas praktek</p>
9.	<p>Adakah evaluasi bagi instruktur dan pengelola?</p> <p>Ada dibagi kertas penilaian buat instruktur sama buat lembaga , terus dikumpulin lagi ke instruktur.</p>
10	<p>Apakah sertifikat yang dikeluarkan PPKD telah memenuhi standar nasional ?</p> <p>Kayanya udah , soalnya berlaku dimana-mana kan sertifikatnya , penting itu sertifikat , makanya saya usaha biar nilai saya bagus .</p>

## HASIL WAWANCARA

Informan Pendamping 3 : Instruktur Bahasa Jepang  
 Hari/Tanggal : selasa, 15 September 2015  
 Waktu/Tempat : -Ruang kelas bahasa jepang  
                               -loby tata boga

### A. Perencanaan Pelatihan

No.	Pertanyaan
1.	<p>Apa Latar belakang adanya PPKD di Jakarta Timur?</p> <p>Untuk memberikan keterampilan kepada para pencari kerja sehingga tingkat pengangguran di jakarta akan menurun</p>
2.	<p>Bagaimana metode pelatihan yang dilaksanakan di lembaga ini?</p> <p>Praktek 75 % dan sisanya teori</p>
3.	<p>Apakah desain pelatihan yang dirancang sudah sesuai dengan kondisi yang dibutuhkan pasar kerja?</p> <p>Sesuai sekali karna kita melatih peserta untuk dapat bersaing di pasar kerja melalui pelatihan yang ada disini .</p>
4.	<p>Apakah model pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan landasan filosofi lembaga?</p> <p>Pasti kan ini lembaga pelatihan kerja . sesuai dengan yang dilakukan di lapangan</p>

5.	<p>Apakah pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan aturan yang berlaku di lembaga?</p> <p>Tentu, aturan sangat berlaku disini.</p>
6.	<p>Pelatihan apa saja yang dilaksanakan di PPKD ini ?</p> <p>banyak ada baha jepang , inggris, tata boga, tata busana , graha , otomotif dan lainnya . komplit pelatihan disini . terbanyak kejuruan dari semua PPKD di DKI Jakarta</p>
7.	<p>Dari mana bahan perencanaan program didapat ?</p> <p>Perencanaan untuk satu tahun kedepan ya ? itu berdasarkan kebutuhan pelatihan , kita memberi laporan kepada kasie bagian pelatihan apa saja yang dibutuhkan atau perlu diperbaiki dalam pelatihan</p>
8.	<p>Komponen apa saja yang diperhatikan saat perencanaan ?</p> <p>lebih ke kebutuhan pelatihan selama satu tahun kedepan ya karena berhubungan dengan dana , sarana prasarana lalu peserta dan lainnya .</p>
9.	<p>Apa dasar pertimbangan dalam dasar menentukan kebutuhan program pelatihan ?</p> <p>Kalau saya mengacu pada kebutuhan tahun kemarin ,tapi sebisa mungkin di tingkatkan pelayanan atau sarana prasarana , alat apa yang dibutuhkan dan juga lainnya untuk mendukung dalam proses belajar , intinya gimana caranya peserta didik jadi cepat mengerti lah .</p>
10.	<p>Administrasi seperti apa yang dipersiapkan instruktur ?</p> <p>Kalo instruktur bikin silabus ya , kalau administrasi berupa absen buku laporan dan sebagainya sudah disiapkan dari PPKD kami tinggal mengisi</p>
11.	<p>Materi apa saja yang diberikan kepada peserta ?</p> <p>Reading, speaking , writing , tapi kita lebih kepada conversation ya , jadi mereka mengrti dan mampu mengucapkan kata bahasa jepang dengan</p>

	baik.. yang bisa digunakan untuk bekerja
12.	<p>Berapa jumlah peserta yang dapat ditampung di setiap angkataannya ?</p> <p>Setiap kelas itu 20 orang</p>
13	<p>Sebelum melakukan sebuah pelatihan, apakah terlebih dahulu melakukan indentifikasi kebutuhan pelatihan?</p> <p>Ohh pasti itu saya harus mendata apa saja yang dibutuhkan untuk pelatihan berikutnya , alat apa yang harus diganti dan sebagainya , lalu saya laporkan ke kasie bagian pelatihan dan mereka yang bertugas mempersiapkan segala kebutuhan pelatihan.</p>
14	<p>Bagaimana prosedur indentifikasi yang dilakukan di lembaga ini?</p> <p>Kalau lembaga identifikasi melihat kebutuhan mitra ya , sama pasar kerjanya . karna harus selalu up gred kebutuhan persaingan pasar kerja .</p>
15	<p>Apakah tujuan umum diselenggarakan PPKD ini?</p> <p>Umunya untuk mengurangi jumlah pengangguran di DKI Jakarta</p>
16	<p>Lalu tujuan khusus diselenggarakan PPKD ini?</p> <p>Menambah skill para peserta pelatihan untuk digunakan di dunia kerja.</p>
17	<p>Untuk memenuhi tujuan umum dan tujuan khusus tersebut, standart bahan ajar apa yang digunakan?</p> <p>Standar lembaga ya , standar nasional . yang dipake di seluruh indonesia .</p>
18	<p>Kurikulum apa yang digunakan ?</p> <p>Kurikulum berpedoman sama apa yang telah di tentukan Departemen Tenaga Kerja .</p>
19	<p>Siapakah yang merancang silabus di PPKD ini?</p> <p>Saya merancang sendiri silabus untuk bahas jepang , dan yang lain juga sesuai dengan pelatihan yang mereka pegang.</p>

20	<p>Bagaimana Prosedur dalam merekrut peserta pelatihan ?</p> <p>Memberikan informasi kalau penfataran dibuka , biasanya di media sosial , website ataupun membuat spanduk . lalu mereka daftar dan kita seleksi dengan tahapan yang sudah di tetapkan oleh lembaga.</p>
21	<p>Bagaimana cara penyebaran informasi mengenai PPKD ke masyarakat ?</p> <p>website, facebook spanduk PPKD</p>
22	<p>Dalam memilih peserta pelatihan persyaratan apa saja yang harus dipenuhi?</p> <p>Menyerahkan foto, foto kopi ijazah slta, foto kopi ktp , tempat domisili , surat keterangan sehat , sama surat keterangan mencari kerja</p>
23	<p>Lalu kriteria peserta pelatihan yang seperti apa yang akan mengikuti kegiatan pelatihan?</p> <p>Yang memenuhi syarat dan kriteria , lalu dia lolos seleksi yang diberikan dari sini .</p>
24	<p>Proses seperti apa yang harus dilalui, sehingga mendapat calon peserta pelatihan?</p> <p>Ada test psikologinya dama wawancara .</p>

## B. Pelaksanaan Pelatihan

No.	Pertanyaan
1.	<p>Dalam memilih instruktur standar kualifikasi yang harus dimiliki seperti apa?</p> <p>Ada sertifikat kita , saya ada sertifikat bahasa jepeng dari tokyo , pernah kesana dan saya test namanya itu JLPT itu test kemampuan bahasa jepang , saya tersertifikasi 5 tingkatan dan bisa jadi pengajar asing juga .</p>

2.	<p>Siapa yang melakukan seleksi untuk calon instruktur ?</p> <p>Kalau saya waktu itu sama kepala PPKD dan bagian pelatihannya ya , data saya diperiksa dan di wawancara juga .</p>
3.	<p>Apakah standar kompetensi yang harus dimiliki atau dicapai oleh calon instruktur?</p> <p>Harus sudah tersertifikasi bahwa mereka memang menguasai bidang pelatihan tersebut dan sudah pengalaman ngajar ya , kalo bisa malah ada sertifikat mengajar karna kan bisa jadi dia bisa bahasa jepang tapi dia tidak bisa mengajar , tidak tahu tekniknya mengajar.</p>
4.	<p>Proses apa saja yang harus dilalui untuk menentukan seorang instruktur?</p> <p>Berdasarkan pertimbangan seperti ini melihat dari sertifikat dan pengalaman ngajar kita juga , ada masa testnya juga , dilihat kita bisa tidak mengajar , ngajarin satu angkatan saja .</p>
5.	<p>Metode pelatihan apa yang digunakan dalam pelatihan ?</p> <p>Saya lebih pada praktek ya , dialog , mendengarkan percakapan dan langsung praktek yang kita set seperti saat di tempat kerja , roleplaying ya. Kadang saya datangkan juga teman saya orang jepang biar mereka bisa belajar langsung .</p>
6.	<p>Dalam proses pelatihan jenis metode pembelajaran seperti apa yang digunakan?</p> <p>Simulasi .</p>
7.	<p>Agar tujuan proses pembelajaran dalam pelatihan berhasil, strategi pembelajaran seperti apa yang diterapkan?</p> <p>Kita fokuskan mereka untuk bisa mengucapkan dan mengerti , makanya disini satu orang di beri satu alat atau sound yang mana disitu mereka akan mendengarkan percakapan dan dialog , lalu video juga .</p>
8.	<p>Jenis media seperti apa yang digunakan dalam proses pelatihan ?</p>

	Media ada yang cetak dan ada yang elektronik . cetak itu buku panduan buat mereka , elektronik ya seperti alat ini soaund dan lainnya yang mendukung proses belajar , video juga , film jepang yang edukatif kita gunakan.
9.	<p>Apakah sarana ruangan belajar dalam penyelenggaraan pelatihan sudah memenuhi harapan?</p> <p>Sudah , ruangan buat bahasa dibuat senyaman mungkin untuk proses pelatihan , alat-alatnya juga modern dan sangat menunjang proses belajar.</p>
10	<p>Hal apa saja yang dilengkapai untuk menunjang proses Pelatihan ?</p> <p>Alat-alatnya ya , benar-bnar sangat modern dan memberikan kemudahan proses belajar di kelas .</p>
11	<p>Sikap apa saja yang ingin dibentuk dalam pelaksanaan pelatihan bagi peserta pelatihan ?</p> <p>Kalu disini disiplin sangat ditekankan ya , apalgi untuk kelas bahasa ini kebanyakan anak-anak usia muida , mereka biasanya sangat tidak disiplin . tapi disni mereka diajarkan untuk disiplin dan bertanggung jawab dalam menggunakan alat yang sudah disediakan oleh PPKD .</p>
12	<p>Siapakah pihak yang terlibat, mulai dari perencanaan hingga evaluasi pelatihan?</p> <p>Semua terlibat ya dengan porsinya masing-masing.</p>
13	<p>Komponen-komponen apa saja yang direncanakan untuk menghasilkan diklat yang efektif dan mencapai tujuan?</p> <p>Sarana –prasarana , kebutuhan pelatihan , kebutuhan instruktur dan lain-lainnya .</p>
14	<p>Berapa lama yang dibutuhkan lembaga dalam melaksanakan pelatihan ?</p> <p>Kalau pelatihannya 3 bulan .</p>



15	<p>Dalam pelaksanaan pelatihan yang maksimal langkah-langkah seperti apa yang ditempuh?</p> <p>Langkah –langkah ya sesuai dengan perencanaan awal</p>
16	<p>Bagaimana alur proses organisasi di dalam lembaga ini?</p>
17	<p>Pihak mana saja yang dilibatkan dalam lembaga ini selain pihan internal?</p> <p>Ada pihak mitra yaitu perusahaan yang bekerja sama dengan PPKD</p>
18	<p>Apakah tolak ukur keberhasilan pelaksanaan dan tercapainya tujuan dari pelatihan yang diselenggarakan ini?</p> <p>Nilai para peserta baik dibuktikan dari nilai sertifikat yang membuktikan bahwa mereka telah terampil dan mampu bersaing di dunia kerja .</p>
19	<p>Adakah pengawas yang mengawasi pada saat penyelenggaraan pelatihan?</p> <p>Ada sesekali sie bagian pelatihan datang untung melihat proses pembelajaran di kelas .</p>
20	<p>Prosedur apa saja yang harus dilakukan oleh pengawas dalam mengawasi penyelenggaraan pelatihan?</p> <p>Yang saya tau sih mereka mengawasi pelaksanaan belajar kondusif tidak sama kehadiran instruktur.</p>
21	<p>Adakah perusahaan yang menjadi mitra lembaga?</p> <p>Banyak perusahaan mitra</p>
22	<p>Perusahaan mana saja itu ?</p> <p>Coba minta data ke bagian pemasaran disana komplit , kalo saya tidak ingat juga .</p>
23	<p>Bagaimana proses penyaluran kerja pada lembaga ini ?</p> <p>Para peserta yang sudah lulus nanti ditawarkan untuk ikut seleksi kerja di perusahaan mitra ataupun mereka dapat membuka usaha sendiri dengan</p>

	kami menawarkan proposal dana usaha berkelompok .
24	<p>Berapa jumlah tenaga kerja yang dapat disalurkan disetiap tahunnya ?</p> <p>Kalo ke perusahaan mitra datanya minta ke bagian pemasaran .. kalo yang usaha dan lain-lain syudah banyak yang di rekrut kerja ataupun membuka usaha sendiri .</p>
25	<p>Adakah Pelajaran kewirausahaan , agar peserta dapat membuka usaha sendiri ?</p> <p>Ada , tapi masuknya bukan pelajaran di kelas , hanya seminar setiap awal sebelum proses pembelajaran berlangsung.</p>
26	Kalau ada , kapan itu dilaksanakan ? di awal pas para peserta diterima , sebelum masuk kelas mereka ada seminar tentang wirausaha biasanya di aula .
27	Adakah program magang yang dilakukan peserta di perusahaan mitra ? kalo untuk bahasa jepang tidak ada ya .

### C. Evaluasi Pelatihan

No.	Pertanyaan
1.	<p>Bagaimana cara yang dilakukan oleh instruktur untuk mengukur kemampuan peserta?.</p> <p>Mengukur kemampuan peserta pelatihan meliohat nilai akhir mereka melalui test tertulis ataupun praktek.</p>
2.	<p>Konsep dan wawasan yang diharapkan seperti apa yang diharapkan dimiliki oleh peserta?</p> <p>Wawasan berbahasa jepang yang baik yang nanti bisa mereka gunakan di dunia kerja .</p>
3.	Materi apa saja yang anda harapkan dipahami dari program pelatihan ini yang penting utnuk dimiliki oleh peserta?

	Semua materi harus dikuasai , karena kami kan mengkosep materi yang disampaikan itu materi yang penting untuk dunia kerja , jadi mereka harus menguasai semua materi yang dikasih
4.	<p>Sikap seperti apa yang ada harapkan dari peserta pelatihan saat sudah selesai megikuti program tersebut?</p> <p>Tanggung jawab dan Disiplin</p>
5.	<p>Faktor apa saja yang mempengaruhi pengembangan diri peserta pelatihan pada saat terjun di lingkungan kerja?</p> <p>faktor keseriusan mereka dalam menerima ilmu , karna itu akan berguna buat mereka di dunia kerja</p>
6.	<p>Progress dalam implementasi pelatihan ini di evaluasi setiap berapa bulan atau periode sekali?</p> <p>Setiap akhir pelajaran dilaksanakan ya</p>
7.	<p>Apa bentuk evaluasi pelajaran bagi peserta ?</p> <p>Ada tes lisan maupun praktek</p>
8.	<p>Keberhasilan dapat dilihat dari ?</p> <p>Banyaknya peserta yang disalurkan kerja di perusahaan mitra ataupun di perusahaan lain dan dari banyaknya peserta yang berwirausaha.</p>
9.	<p>Adakah evaluasi bagi instruktur dan pengelola?</p> <p>Ada dari bagian pelatihan dan dari peserta pelatihan juga ada .</p>
10	<p>Apakah sertifikat yang dikeluarkan PPKD telah memenuhi standar nasional ?</p> <p>Sudah kan kita semua sudah standar nasional semua , termasuk sertifikat juga .</p>

## HASIL WAWANCARA

Informan Pendamping 4 : Peserta didik bahasa jepang .

Hari/Tanggal : selasa, 15 September 2015

Waktu/Tempat : Ruang belajar bahasa jepang

### A. Perencanaan Pelatihan

No.	Pertanyaan
1.	<p>Apa Latar belakang adanya PPKD di Jakarta Timur?</p> <p>Mengurangi penganguuran dan memasarkan para lulusannya untuk bekerja</p>
2.	<p>Bagaimana metode pelatihan yang dilaksanakan di lembaga ini?</p> <p>Kebanyakan praktek dari pada teori</p>
3.	<p>Apakah desain pelatihan yang dirancang sudah sesuai dengan kondisi yang dibutuhkan pasar kerja?</p> <p>Seperti sudah , hanya saja kalau untuk bahasa jepang kurang interaksi dengan alumni ataupun komunitas bahasa jepang , jadi dapat berdialog banyak. Kalau sama instruktur kan harus berbagi sama yang lain juga , kalo sesama peserta paling tunggu mereka bisa dulu .</p>
4.	<p>Apakah model pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan landasan filosofi lembaga?</p> <p>Sepertinya sudah.</p>
5.	<p>Apakah pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan aturan yang berlaku di lembaga?</p> <p>Kalau melihat dari selama pelaksanaan aturan sangat diperhatikan disini.</p>

6.	<p>Pelatihan apa saja yang dilaksanakan di PPKD ini ?</p> <p>banyak kalo ga salah adabelasan pelatihan</p>
7.	<p>Dari mana bahan perencanaan program didapat ?</p>
8.	<p>Komponen apa saja yang diperhatikan saat perencanaan ?</p>
9.	<p>Apa dasar pertimbangan dalam dasar menentukan kebutuhan program pelatihan ?</p> <p>kebutuhan peserta dan instruktur saat pelatihan kayanya .</p>
10.	<p>Administrasi seperti apa yang dipersiapkan instruktur ?</p> <p>Absensi 2 kali sehari</p>
11.	<p>Materi apa saja yang diberikan kepada peserta ?</p> <p>Kalau di bahasa jepang materi dibagi dari dasar sampai level terampil lah , tapi kalau mau lebih terampil lagi bisa tambah kursus sama instrukturnya diluar PPKD . Materi di dominasi dengan dialog dan mendengarkan , kebanyakan yang di bahasa jepang sebelumnya sudah belajar jepang seperti saya saya memang suka bahasa jepang dan dikampus bergabung ke komunitas bahasa jepang , Cuma pas lulus dari pada anggur mending kursus biar dapat sertifikat , lumayan gratis , kalau diluar bayar mahal.</p>
12.	<p>Berapa jumlah peserta yang dapat ditampung di setiap angkataannya ?</p> <p>Kalau di kelas bahasa jepang 20 orang , semua kelas kayanya 20 orang</p>
13.	<p>Sebelum melakukan sebuah pelatihan, apakah terlebih dahulu melakukan indentifikasi kebutuhan pelatihan?</p> <p>Kalau saya ikut kursus memang karna minat ya , kalo kebutuhan belum butuh-sekarang tapi mungkin nanti sertifikat ini akan berguna , pengen juga bisa nerusin kuliah ataupun kerja di jepang</p>

14	<p>Bagaimana prosedur indentifikasi yang dilakukan di lembaga ini?</p> <p>Saat wawancara ya mereka menanyakan apa motivasi saya ikutan kursus.</p>
15	<p>Apakah tujuan umum diselenggarakan PPKD ini?</p> <p>Tujuan umum untuk memasarkan kerja lulusannya dan melaksanakan tugas lembaganya .</p>
16	<p>Lalu tujuan khusus diselenggarakan PPKD ini?</p> <p>Memberikan keterampilan pada masyarakat ataupun pada para pencari kerja</p>
17	<p>Untuk memenuhi tujuan umum dan tujuan khusus tersebut, standart bahan ajar apa yang digunakan?</p> <p>Kalo dikelas bahasa jepang bahan ajarnya ada speaking, reading , dialog dan lainnya .</p>
18	<p>Kurikulum apa yang digunakan ?</p> <p>Udah dari lembaga kayanya .</p>
19	<p>Siapakah yang merancang silabus di PPKD ini?</p> <p>Instruktur sama lembaga .</p>
20	<p>Bagaimana Prosedur dalam merekrut peserta pelatihan ?</p> <p>kita datang kesini minta formulir dan nyerahin persyaratan , lalu kita ikut test , test psikologi lalu ada wawancara .</p>
21	<p>Bagaimana cara penyebaran informasi mengenai PPKD ke masyarakat ?</p> <p>saya taunya dari temen , terus buka websitenya</p>
22	<p>Dalam memilih peserta pelatihan persyaratan apa saja yang harus dipenuhi?</p> <p>Persyaratan awal , fotokopi ktp , ijazah sma, keterangan sehat , keterangan mencari kerja , foto.</p>

23	<p>Lalu kriteria peserta pelatihan yang seperti apa yang akan mengikuti kegiatan pelatihan?</p> <p>Yang lolos seleksi</p>
24	<p>Proses seperti apa yang harus dilalui, sehingga mendapat calon peserta pelatihan?</p> <p>Ada test ama wawancara .</p>

#### B. Pelaksanaan Pelatihan

No.	Pertanyaan
1.	<p>Dalam memilih instruktur standar kualifikasi yang harus dimiliki seperti apa?</p> <p>Yang mengerti materi sama enakan kalo ngajar , bikin cepet ngerti</p>
2.	<p>Siapa yang melakukan seleksi untuk calon instruktur ?</p> <p>Kurang tau saya , kepala PPKD sepertinya .</p>
3.	<p>Apakah standar kompetensi yang harus dimiliki atau dicapai oleh calon instruktur?</p> <p>Kita peserta bisa dapet nilai bagus dan pada ngerti</p>
4.	<p>Proses apa saja yang harus dilalui untuk menentukan seorang instruktur?</p> <p>Kurang tau saya .</p>
5.	<p>Metode pelatihan apa yang digunakan dalam pelatihan ?</p> <p>Disini metode praktek dominan ya , sama melihat vidio</p>

6.	<p>Dalam proses pelatihan jenis metode pembelajaran seperti apa yang digunakan?</p> <p>Dialog gitu sama ada lihat video dan mendengarkan sensei nya menjelaskan .</p>
7.	<p>Agar tujuan proses pembelajaran dalam pelatihan berhasil, strategi pembelajaran seperti apa yang diterapkan?</p> <p>Belajar bareng temen , saliong bantu , yang gak ngerti di tanya .</p>
8.	<p>Jenis media seperti apa yang digunakan dalam proses pelatihan ?</p> <p>media video , rekaman .</p>
9.	<p>Apakah sarana ruangan belajar dalam penyelenggaraan pelatihan sudah memenuhi harapan?</p> <p>Ruang belajar enak sih , alat-alatnya juga sudah bagus .</p>
10	<p>Hal apa saja yang dilengkapai untuk menunjang proses Pelatihan ?</p> <p>Alat pelatihan dan lainnya</p>
11	<p>Sikap apa saja yang ingin dibentuk dalam pelaksanaan pelatihan bagi peserta pelatihan ?</p> <p>Kalo disini lebih ke disiplin dan menjaga barang yang dipakai ya .. tanggung jawab .</p>
12	<p>Siapakah pihak yang terlibat, mulai dari perencanaan hingga evaluasi pelatihan?</p> <p>Instruktur sama yang di kantor</p>
13	<p>Komponen-komponen apa saja yang direncanakan untuk menghasilkan diklat yang efektif dan mencapai tujuan?</p> <p>Komponen pelatihan , penunjang kegiatan pelatihan.</p>
14	<p>Berapa lama yang dibutuhkan lembaga dalam melaksanakan pelatihan ?</p>



	3 bulan an
15	<p>Dalam pelaksanaan pelatihan yang maksimal langkah-langkah seperti apa yang ditempuh?</p> <p>Pengenalan , pembelajaran dan evaluasi terus nilai</p>
16	Bagaimana alur proses organisasi di dalam lembaga ini?
17	<p>Pihak mana saja yang dilibatkan dalam lembaga ini selain pihan internal?</p> <p>Banyak pihak</p>
18	<p>Apakah tolak ukur keberhasilan pelaksanaan dan tercapainya tujuan dari pelatihan yang diselenggarakan ini?</p> <p>Banyak yang kerja ngerti sama keterampilan yang diajarkan.</p>
19	<p>Adakah pengawas yang mengawasi pada saat penyelenggaraan pelatihan?</p> <p>Ada yang suka melihat proses pembelajaran , kadang bawa orang dari mitra</p>
20	<p>Prosedur apa saja yang harus dilakukan oleh pengawas dalam mengawasi penyelenggaraan pelatihan?</p> <p>Mengawasi proses pembelajaran apakah baik atau tidak .</p>
21	<p>Adakah perusahaan yang menjadi mitra lembaga?</p> <p>Ada</p>
22	<p>Perusahaan mana saja itu ?</p> <p>Kurang tau saya , tapi ada</p>
23	<p>Bagaimana proses penyaluran kerja pada lembaga ini ?</p> <p>di test sama perusahaan nya lalu bila masuk dan testnya bagus direkrut kerja .</p>

24	Berapa jumlah tenaga kerja yang dapat disalurkan disetiap tahunnya ?  banyak sepertinya . ini saja saya sudah banyak dapat tawaran
25	Adakah Pelajaran kewirausahaan , agar peserta dapat membuka usaha sendiri ?  Ada pas di awal itu , kita dapet materi wirausaha di aula , pas dikumpul semua ,
26	Kalau ada , kapan itu dilaksanakan ?  di awal banget
27	Adakah program magang yang dilakukan peserta di perusahaan mitra ?  ga ada

### C. Evaluasi Pelatihan

No.	Pertanyaan
1.	Bagaimana cara yang dilakukan oleh instruktur untuk mengukur kemampuan peserta?  Kita ada test akhir , sama test praktek
2.	Konsep dan wawasan yang diharapkan seperti apa yang diharapkan dimiliki oleh peserta?  Wawasan tentang bahasa jepang dan dunia kerja
3.	Materi apa saja yang anda harapkan dipahami dari program pelatihan ini yang penting untuk dimiliki oleh peserta?  Semua materi harus dipahami , kalao gak sayang pelatihan selama 3 bulan.

4.	<p>Sikap seperti apa yang ada harapkan dari peserta pelatihan saat sudah selesai megikuti program tersebut?</p> <p>Disiplin dan tanggung jawab</p>
5.	<p>Faktor apa saja yang mempengaruhi pengembangan diri peserta pelatihan pada saat terjun di lingkungan kerja?</p> <p>faktor keberuntungan dan pintar cari peluang</p>
6.	<p>Progress dalam implementasi pelatihan ini di evaluasi setiap berapa bulan atau periode sekali?</p> <p>Diakhir pelatihan . bulan- bulan desember lah</p>
7.	<p>Apa bentuk evaluasi pelajaran bagi peserta ?</p> <p>tes tertulis dan praktek</p>
8.	<p>Keberhasilan dapat dilihat dari ?</p> <p>Kemampuan kita dalam menginagt materi yang diajarkan</p>
9.	<p>Adakah evaluasi bagi instruktur dan pengelola?</p> <p>ada , isi dikertas gitu , penilaian buat instruktur dan lembaga</p>
10	<p>Apakah sertifikat yang dikeluarkan PPKD telah memenuhi standar nasional ?</p> <p>Berlaku diman-mana sertifikatnya , makanya saya mau pelatihan disini</p>

## Lampiran 6

### CATATAN LAPANGAN

No. CL/01/2015

**Hari/Tanggal** : Selasa, 21 April 2015

**Waktu** : 10.13- 12.04

**Deskripsi** :

Hari ini pertama kalinya saya melaksanakan observasi ke PPKD Jakarta Timur setelah kemarin bolak-balik mengurus perizinan. Pada observasi pertama saya ini saya bertemu dengan Pak Herman yang merupakan Kasi bagian pelatihan. Setelah saya memperkenalkan diri dan menjelaskan tujuan saya. Saya langsung berbincang dengan beliau mengenai PPKD.

Pak Herman menjelaskan awal terbentuknya PPKD dan tujuan dari PPKD ini, dan menjelaskan juga mengenai pergantian nama PPKD dari BLKD. Saat saya melaksanakan observasi ini, belum ada peserta pelatihan yang belajar karena pelaksanaan pelatihan sedikit terkendala dikarenakan dana APBD Jakarta yang belum keluar.

Ada beberapa ibu-ibu dan anaknya datang untuk bertanya dan mendapatkan informasi mengenai pelaksanaan pelatihan. Saya sempat berbincang dengan ibu tersebut yang merupakan warga Duren Sawit Jakarta Timur. Ibu ini mau mendaftarkan anaknya yang lulus SMA untuk mengikuti pelatihan di PPKD dengan harapan anaknya dapat disalurkan kerja. Saya juga sempat bertanya dari mana ibu mengetahui informasi tentang PPKD yang ternyata ibu ini mengetahuinya dari membaca pengumuman yang terdapat di kelurahan.

Tidak lama saya berbincang dengan Ibu Erna, lalu wawancara saya dengan Pak Herman kembali dilanjutkan. Pak Herman memberikan saya brosur PPKD yang berisi informasi umum mengenai PPKD. Dari brosur tersebut saya menanyakan hal yang saya belum mengerti. Mengenai mengapa PPKD Jakarta Timur banyak sekali memiliki pelatihan dibanding PPKD lain, lalu mengenai persyaratan untuk peserta. Dan dari wawancara ini ternyata saya mengetahui bahwa peserta disini sebelumnya mendapatkan uang transport, tapi peraturan tahun ini uang transport dihapuskan tapi pelayanan di PPKD akan ditingkatkan.

Perbincangan saya dengan pak herman harus selesai sampai disini karena pak herman memiliki kesibukan lain dan saya membuat janji dengan pak herman untuk bertemu kembali hari kamis. Setelah meminta izin pulang dan mengucapkan terima kasih saya langsung bersiap pulang dan tidak lupa berfoto dulu dengan pak herman.

## CATATAN LAPANGAN

**No. CL/02/2015**

Hari/tgl : Jumat, 13 Mei 2016

Waktu : 08.50-12.03

Deskripsi :

Hari ini saya datang ke PPKD untuk mendapatkan informasi tentang pemasaran dan kemitraan di PPKD . awalnya saya datang menemui pak herman terlebih dulu dan berbincang-bincang dengan beliau yang sedang merapikan formulir pendaftaran PPKD. Saya sempat melihat formulir yang berisi data peserta pelatihan yang disertakan foto. Saya berbincang dengan pak herman mengenai cara pemilihan peserta didik dan syarat-syaratnya.

Pak herman menjelaskan bahwa persyaratan tidak seketat sekarang. Sekarang usia tidak dibatasi , asalkan masih dalam usia produktif, mampu dan mau mengikuti pelatihan dengan disiplin. Sebelum ditentukan jadi peserta terlebih dahulu peserta nanti akan di wawancara. Pak herman juga menjelaskan bahwa pelaksanaan PPKD sedikit terlambat karena dana APBD yang belum keluar

Saya lihat keadaan kantor hari itu masih terasa sepi , para instruktur juga tidak ada karna masa pelatihan belum mulai. Setelah itu pak herman mengantarkan saya menemui kasi bagian pemasaran di PPKD .Setelah berkenalan dan menyampaikan niat saya . lalu saya melakukan wawancara mengenai pemasaran di PPKD ini . Beliau mengatakan PPKD telah banyak memiliki mitra, yang semuanya telah melakukan MOU dengan PPKD . Setiap tahunnya perusahaan mitra ii akan mengambil pegawai dari para lulusan PPKD yang mana sebelumnya mereka akan mengikuti test yang dilaksanakan di PPKD . Bila mereka memenuhi kriteria yang diinginkan oleh perusahaan mitra , maka mereka akan ditarik menjadi pegawai di perusahaan tersebut . Biasanya PPKD akan menyampaikan informasi langsung pada peserta pelatihan ataupun akan menyebarkan melalui facebook PPKD Jakarta Timur ataupun menghubungi para peserta untuk mengikuti seminar dari perusahaan yang akan merekrut mereka menjadi pegawai. Hari itu saya belum bisa mendapatkan data para mitra karna data belum disusun rapi . Setelah itu saya permissi pulang dengan lebih dulu menyalami Bpak/ibu yang ada disana.

## CATATAN LAPANGAN

**No. CL/03/2015**

Hari/tgl : Kamis, 17 September 2015

Waktu : 09.12-10.00

Deskripsi :

Hari ini setelah berapa lama tidak ke PPKD untuk urusan SUP, sekarang saya ke PPKD lagi untuk meneruskan penelitian saya . saya menemui pak herman dan mengobrol mengenai kabar kami masing-masing . Saat ini PPKD tengah melaksanakan proses pelatihan yang sudah jalan 2 bulan. Pak herman meminta saya untuk memasukan surat lagi karena , ketua PPKD yang sekarang adalah orang baru. Setelah itu datang 2 orang peserta pelatihan bahasa jepang masuk dan menyerahkan foto untuk kelekapan berkas mereka . Pak herman mengatakan peminat PPKD Jakarta Timur tahun ini sangat banyak sekitar 1300 pendaftar dan untuk mengantisipasi itu sekaligus menghemat waktu karna mulai waktu pelatihan yang kemarin sempat tertunda lumayan lama , untuk peserta berikutnya sudah ada dan disiapkan . jadi wawancara kemarin sekaligus memilih peserta untuk angkatan berikutnya.

Tahun ini persyaratan juga tidak seketat sebelumnya dalam hal usia. Banyak ibu-ibu dan bapak-bapak yang mengikuti pelatihan di PPKD . Tahun ini juga tidak diberi uang transport karena peraturan pemerintah jakarta bahwa sekarang tidak boleh lagi memberikan uang transport atau uang lain ke peserta pelatihan dan sejenisnya. Jadi yang ikut di PPKD kali ini murni adalah orang-orang yang ingin belajar dan mendapatkan ilmu. Pembicaraan kami tidak bisa diteruskan karena pak herman ada keperluan lain dan sekali lagi beliau mengatakan untuk membawa surat yang baru untuk skripsi .

## CATATAN LAPANGAN

**No. CL/04/2015**

Hari/tgl : Kamis, 21 september 2015

Waktu : 09.31-12.37

Deskripsi :

Hari ini saya datang lagi ke PPKD dengan membawa surat baru dari kampus yang menyatakan bahwa saya ingin skripsi disana. Saat masuk kedalam saya menemui pak herman , lalu pak herman memanggil ibu-ibu dan mengatakan untuk mengurus surat dari saya. Saya disuruh menunggu di ruang tunggu , lalu kemudian saya dipanggil oleh ibu sekretaris PPKD dan masuk ke ruangnya. Disana saya ditanya mengenai tujuan saya datang , lalu jurusan saya dan judul penelitian saya yang mana saya mengambil judul manajemen pelatihan di PPKD Jakarta Timur. Setelah itu surat saya di tanda-tangani dan karena saya sudah dekat dan kenal dengan pak herman makan yang menjadi pembimbing saya selama di PPKD adalah pak herman.

Setelah itu saya keluar dari ruangan sekretaris dan menunggu di ruangan pak herman karena pak herman sedang keluar sebentar. Tidak berapa lama pak herman datang dan saya memberikan surat dari ibu sekretaris tadi. Pak herman menerima surat saya dan beliau langsung mengatakan apa saja yang saya butuhkan dan mengatakan saya harus aktif bertanya biar data saya jelas dan jangan malu-malu untuk bertanya . Saya menjelaskan judul skripsi saya pada pak herman. Saya mengambil judul manajemen pelatihan di PPKD karena saya ingin tahu cara manajemen dari suatu pelatihan mulai dari perencanaan , pelaksanaan dan evaluasi . saya juga menjelaskan dalam hal ini saya membutuhkan informan selain beliau sebaga kasi bagian pelatihan juga membutuhkan kasi bagian pemasaran, instruktur dan peserta didik untuk menjadi informan saya . Pak herman menjelaskan bahwa instruktur disana sangat banyak. disana terdapat 15 pelatihan dan masing-masing pelatihan memiliki 2 orang instruktur . Pesertanya juga sangat banyak. Awalnya saya bilang untuk meminta 1 instruktur dari masing-masing pelatihan untuk jadi informan dan 1 peserta didik dari masing-masing pelatihan dan pak herman menyanggupi dan saya diminta datang lain hari untuk mendapatkan data tersebut dengan mengobrol bersama instruktur dan peserta didik saat dikelas.



Saya mulai bertanya tentang bagaimana cara menentukan terpilihnya 15 pelatihan ini yang dilaksanakan oleh PPKD Jakarta Timur yang mana di Jakarta Timur inilah yang memiliki pelatihan terbanyak dari PPKD yang lain. Pak Herman mengatakan bahwa hal ini berdasarkan oleh pasar kerja, pelatihan apa saja yang dapat menunjang kerja di Jakarta. Saya menanyakan apakah dilaksanakan identifikasi kebutuhan masyarakat sebelum dibuatnya pelatihan dan apakah ada kemungkinan jumlah pelatihan akan bertambah atau berkurang. Pak Herman mengatakan bahwa tidak bisa ditambah ataupun dikurang lagi karena pelatihan yang dilaksanakan oleh PPKD Jakarta Timur sekarang sudah mencangkupi dari kebutuhan pasar kerja dan kemauan mitra yang mana pelatihan disana sudah mewakili banyak profesi kerja yang mana disertai dengan sarana dan prasarana yang memadai.

## CATATAN LAPANGAN

NO CL/05/2015

Hari/tgl : Kamis, 17 September 2015

Waktu :

Deskripsi :

Hari ini saya datang lagi ke PPKD dan diajak Pak herman untuk memantau proses pembelajaran ke kelas-kelas yang mana hari ini berpusat pada kelas bahasa. Di sela-sela perjalanan saya sempat bertanya pada pak herman kenapa bahasa yang diajarkan di PPKD hanya 2 bahasa dan seberapa besar minat masyarakat untuk mengikuti pelatihan bahasa disini. Pak herman menjelaskan bahwa kenapa memilih bahasa inggris karena bahasa inggris adalah bahasa internasional yang sekarang ini menjadi syarat utama dalam masuk dunia kerja apalagi untuk menghadapi MEA kedepan, kenapa bahasa jepang karena masyarakat sangat tertarik untuk mempelajari bahasa jepang apalagi yang masih berusia muda, selain itu mereka bisa disalurkan ke blk bekasi yang melatih tenaga kerja untuk disalurkan ke jepang. Mengenai minat masyarakat untuk mengikuti pelatihan keta pak herman sangat tinggi, ini dibuktikan dari jumlah pendaftarannya yang semakin membludak dan hal ini juga dikarenakan jarang nya tempat lain menyediakan kursus berbasis bahasa di jakarta timur, apalagi kursus bahasa jepang.

Bangunan pelatihan bahasa digabung dengan bangunan pelatihan tata boga, tata graha dan tata busana. kelas untuk bahasa terletak di lantai 3 dan 4. Kelas pertama yang saya kunjungi adalah kelas bahasa jepang. Setelah mengetuk pintu dan instruktur membukakan pintunya. Instruktur langsung menyalami pak herman dan saya. Pak herman memperkenalkan saya pada instruktur disana bahwa saya akan melakukan penelitian skripsi di PPKD. Instruktur menanyakan asal kuliah saya dan saya memperkenalkan diri dan asal saya. Pak herman menjelaskan sedikit tentang kelas dan sarana yang ada disana dan beliau bercanda-canda dengan intruktur. Pak herman mempersilahkan saya meminta kontak instruktur, agar nanti dapat meminta data yang diperlukan. Saya sempat bertanya kepada instruktur tentang bagaimana cara mengajar di kelas bahasa jepang mengingat waktu yang hanya 3 bulan untuk mencapai keberhasilan pembelajaran

## CATATAN LAPANGAN

NO CL/06/2015

**Hari/tgl** : Jumat, 18 September 2015

**Waktu** : 10:04 – 15.13

**Deskripsi** :

Hari ini saya melihat proses pembelajaran di kelas tata boga, tata busana, tata graha dan tata rias. Karena tata boga sedang sibuk jadinya saya datang ke kelas tata busana terlebih dahulu. Sesampai disana saya menemui instruktur tata busana yang sedang menerangkan materi tentang membuat rok pada peserta. Hari itu kelas dibagi menjadi dua, ada sebagian peserta yang berada di ruang teori dan sebagian ada yang berada di ruang jait. Ruang kelas bahasa sangat nyaman dengan kursi yang dibuat melingkari meja yang besar. Disana terlihat peserta sedang memotong bahan-bahan untuk membuat rok. Di kelas jait sebagian peserta tata busana sedang menjait bahan yang sudah terpotong. Alat-alat jait yang ada di kelas jait sudah sangat canggih dan standar. Hari ini saya juga mewawancarai salah satu peserta tata busana.

Setelah dari kelas tata busana saya lalu ke kelas pelatihan tata rias, disana sedang berlangsung materi smoothing rambut (pelurusan rambut) dengan alat catok, saya berbincang dengan tutor lalu mengamati proses pembelajaran. Alat-alat di kelas tata rias ini sudah sangat canggih, terdapat juga ruang pencucian rambut dan ruang teori. Pembelajaran tata rias lebih banyak pada praktek langsung.

Setelah istirahat siang saya melihat ke kelas tata graha disana sedang berlangsung proses pembelajaran perhotelan. Saya tidak lama mengamati di kelas tata graha karena saya harus ke kelas tata boga yang hari itu ada praktek membuat puding dan kue. Saya melihat hasil yang dibuat sangat cantik dan bagus. Saya juga sempat mewawancarai salah satu peserta tata boga.

## **CATATAN LAPANGAN**

**NO CL/07/2015**

**Hari/tgl : Rabu, 23 September 2015**

**Waktu : 09.16-14.43**

**Deskripsi :**

Kegiatan saya hari ini berfokus pada kelas komputer dan desain grafis serta tehnik komputer dan pendinginan . kelas pertama yang saya datangi adalah kelas desain grafis. Kelasnya penuh dengan komputer , satu peserta dengan satu komputer . hari itu mereka sedang mendapatkan pelajaran mengenai photoshop. Saya mewawancari instruktur desain sambil sekali-sekali ada peserta yang bertanya. Saya juga melihat hasil yang dibuat peserta , memang masih standar karena mereka baru belajar desain grafis tapi ada juga yang sudah mahir ternyata dia memang sudah mengerti hanya saja ingin mengembangkan kemampuannya . peserta yang mahir ini juga membantu temannya yang lain yang belum mengerti.

Setelah dari kelas desaignrafis saya lalu ke kelas komputer , karena instruktur sedang sibuk menjelaskan maka saya hanya mengamati saja proses pembelajaran dan tidak banyak berinteraksi dengan instruktur dan peserta . setelah itu saya ke kelas teknik komputer , bedanya di kelas ini peserta diajarkan cara membenarkan perangkat keras komputer , cara membenarkan laptop , notebook dll . hari itu mereka sedang membongkar CPU dan mencoba merakitnya kembali, setelah mengamati di kelas teknik komputer lalu saya ke kelas teknik pendinginan yang fokus mempelajari cara pembenaran AC , kulkas dll . saya sempat bertanya kenapa tidak digabung saja dengan pelatihan laptop . itu agar lebih terfokus karena waktu 3 bulan tidak cukup untuk mempelajari semua , jadi salah satu perencanaan yang di lakukan PPKD adalah dengan memisahkannya menjadi spesifik permasing-masing pelatihan.

## **CATATAN LAPANGAN**

**NO CL/08/2015**

**Hari/tgl : Rabu, 24 September 2015**

**Waktu : 09.16-14.43**

**Deskripsi :**

Pengamatan pelaksanaan pelatihan hari ini saya lanjutkan ke kelas otomotif , yang mana pelatihan dibagi menjadi kelas roda dua dan kelas roda empat. Pertama saya datang ke kelas pelatihan roda empat , disana peserta pelatihan menggunakan baju seperti montir bengkel dan sedang membongkar mobil . saya menemui instruktur dan mewawancarai sebentar . Instruktur yang saya wawancarai ternyata instruktur kelas roda dua juga , karena instruktur yang roda empat belum hadir dikarenakan ada kegiatan diluar yang sangat mendesak . melalui instruktur ini saya bertanya langsung mengenai otomotif roda empat dan roda dua . dari hasil wawancara ini dijelaskan bahwa kenapa dipisah pelatihannya karena memperbaiki motor dan mobil itu berbeda , keduanya memiliki tingkat kesusahannya masing-masing dan waktu 3 bulan tidak akan cukup mempelajari keduanya bersamaan maka dari itu dipisah .

Ruangan praktek sangat luas sekali dengan berbagai macam alat yang komplis dan tempat praktek di buat seperti keadaan bengkel yang bagus . mobil dan motor yang menjadi objek pelatihan juga mobil dan motor yang baru .Peserta memperhatikan instruktur dengan serius dan bertanya bila ada yang tidak di mengerti.

## **CATATAN LAPANGAN**

**NO CL/08/2015**

**Hari/tgl : Selasa, 29 September 2015**

**Waktu : 07.42- 10.07**

**Deskripsi :**

Hari ini peneliti datang lebih pagi dari peserta untuk mengamati proses apel . peneliti ke ruang sekretariat PPKD yang mana sudah banyak berkumpul para instruktur disana dan peneliti memilih untuk mengikuti instruktur tata rias karena beliau adalah informan kunci 2 pada penelitian ini . kami berangkat dari ruang kantor menuju ruang pelatihan yang mana sebelumnya instruktur telah mengambil absen dan buku laporan. Jam 8 pas para peserta sudah datang dan berkumpul di lapangan , kami semua mengikuti apel pagi lalu peserta menuju ke kelas pelatihan masing-masing , ada peserta yang telat dan mereka tanpa komando langsung berdiri di depan gedung pelatihannya masing-masing menerima hukuman yaitu di suruh berbaris dan diizinkan masuk bila instruktur sudah mengizinkan . masuk ke kelas teori para peserta duduk yang rapi dan di absen .

Setelah itu peserta langsung menuju ruang praktek untuk meneruskan pembelajaran yang kemaren mereka lakukan , secara bergantian mereka menggunakan alat sepereti alat steam dll . saya tidak lama di ruang tata rias . saya kembali ke ruang kantor dan menemui pak herman disana saya melakukan wawancara mengenai pelaksanaan pelatihan.

## **CATATAN LAPANGAN**

**NO CL/09/2015**

**Hari/tgl : Kamis, 8 oktober 2015**

**Waktu : 07.42- 10.07**

**Deskripsi :**

Hari ini saya ke kelas tata boga , tata graha, tata busana dan tata rias . Untuk data penelitian ini peneliti fokus pada pelatihan bahasa jepang dan pelatihan tata rias biar penelitian lebih fokus dan tidak terlalu banyak memakan waktu ke pelatihan lain sehingga tidak ada yang terfokuskan . Agenda hari ini adalah wawancara instruktur tata rias dan peserta pelatihan tata rias , dan sekalian mengamati kelas tata boga , tata busana dan tata graha di PPKD Jakarta Timur .

Pada kelas tata boga peserta sedang sibuk membuat masakan oriental dan saya juga mencicipi masakan mereka, di kelas tata graha peserta didik sedang diberikan materi dalam menyusun meja , di kelas tata busana peserta sedang menjait baju kemeja dan di tata rias melakukan wawancara dengan instruktur mengenai perencanaan dan pelaksanaan pelatihan . dan saya merasakan rambut saya dicuci oleh salah satu peserta . karena materihari itu adalah creambat rambut . setelah mewawancarai instruktur saya lalu mewawancarai peserta didik yang menjadi informan penadampin 2 dalam penelitian saya.

## **CATATAN LAPANGAN**

**NO CL/10/2015**

**Hari/tgl : Kamis, 15 oktober 2015**

**Waktu : 10.02- 14.13**

**Deskripsi :**

Hari ini saya mewawancarai informan pendamping 3 dan informan pendamping 4 saya yaitu instruktur pelatihan bahasa jepang dan peserta pelatihan bahasa jepang. Pagi saya menemui pak herman dulu untuk meminta data setelah itu saya langsung menuju ruang kelas pelatihan bahasa , saya mampir dulu ke kelas pelatihan bahasa inggris untuk menyapa instruktur dan meminta modul bahasa inggris untuk saya belajar. Setelah itu saya ke ruang pelatihan bahasa jepang , disana sedang terjadi praktek dialog peserta dengan sesama peserta mereka dialog seakan-akan di wawancarai kerja dengan menggunakan bahasa jepang , saya mengamati sebentar setelah itu saya melakukan wawancara dengan instruktur mengenai pelaksanaan pelatihan dan metode instruktur dalam mengajar.

Setelah itu saya mewawancarai salah satu peserta pelatihan yang ternyata telah lulus s1 dan mengikuti pelatihan disini untuk menambah pengetahuannya dalam bahasa jepang. Setelah selesai wawancara saya makan siang bersama dengan para instruktur disana , yaitu instruktur bahasa jepang, inggris dan tata graha .



## **CATATAN LAPANGAN**

**NO CL/11/2015**

**Hari/tgl : 30 oktober 2015**

**Waktu : 10.02-11.32**

**Deskripsi :**

Agenda penelitian saya hari ini adalah mewawancari kasie bagian pelatihan mengenai evaluasi pelatihan yang ada di PPKD . Hari ini saya datang kesiangan dari janji karena ada kegiatan PKM di pagi harinya . saya hanya mewawancari pak herman sebentar dan menanyakan jadwal evaluasi peserta dan saya diarahkan untuk langsung ke kelas saja untuk melihat proses evaluasi peserta yang biasanya dilaksanakan di akhir pelatihan sekita bulan desember nanti .

Sya juga menanyakan tentang kemitraan dan pemasaran dan diarahkan pak herman untuk mewawancari kasie bagian pemasaran yang merupakan informan pendamping 1 pada penelitian saya . saya menemui kasie bagian pemasaran lalu membuat janji untuk wawancara . dan meminta data mitra PPKD

**CATATAN LAPANGAN****NO CL/12/2015****Hari/tgl : Rabu 4 november 2015****Waktu : 09.11-12.01****Deskripsi :**

Sesuai dengan janji saya dengan kasie bagian pemasaran PPKD Jakarta Timur , hari ini saya mewawancarai beliau mengenai pemasaran di PPKD Jakarta Timur , dan mewawancarai mengenai evaluasi pelatihan yang ada di PPKD , PPKD memiliki banyak sekali perusahaan yang sudah MOU , datanya akan diberikan oleh bagian pemasaran di waktu berikutnya karena belum disusun dengan rapi oleh PPKD . saat mewawancarai kasie bagian pemasaran ditemani juga oleh kasie bagian pelatihan dan kami berbincang seputar evaluasi pelatihan .

Saat wawancara ada beberapa peserta didik datang dengan membawa beberapa data untuk melengkapi data yang kurang . kasie bagian pelatihan juga menanyakan kelas otomotif kapan ujian praktek dan dia bilang desember tanggal 18 . pak herman menyuruh saya untuk langsung melihat ke kelas proses evaluasi peserta .

**CATATAN LAPANGAN****NO CL/13/2015****Hari/tgl : Jumat 6 november 2015****Waktu : 13.05-1352****Deskripsi :**

Agenda saya hari ini hanya mengambil data perusahaan yang bermitra dengan PPKD saja . karena data belum di print maka saya diminta menunggu , sambil menunggu saya datang ke kelas tata busana dan tata boga . disana saya mengobrol dengan peserta pelatihan dan belajar cara menggunakan mesin jait perusahaan dan mesin jait kancing . lalu saya ke tata boga dan mencicipi kue pai buah buatan peserta pelatihan dan disana sedang berkunjung dari kementrian industri kreatif melihat proses belajar dan memberikan penyuluhan proposal pendanaan usaha. Setelah itu saya kembali ke kantor dan ternyata data yang saya minta sudah ada

## **CATATAN LAPANGAN**

**NO CL/14/2015**

**Hari/tgl : Jumat 11 desember 2015**

**Waktu : 14.06-15.40**

**Deskripsi :**

Hari ini saya datang untuk mewawancarai kasie bagian pelatihan mengenai evaluasi pelatihan , ternyata disan sedang rapat juga bersama perusahaan mitra yaitu PT Thermino Sukses Mandiri yang mau melaksanakan perekrutan kerja bagi alumni PPKD . Saya menunggu pak herman selesai rapat dengan mengobrol bersama pegawai administrasi PPKD yang ternyata lulusan UNJ jurusan geografi .

Saya hanya mewawancari pak herman sebentar mengenai evaluasi pelatihan karena waktu juga sudah sore

**CATATAN LAPANGAN****NO CL/15/2015****Hari/tgl : Selasa 15 desember 2015****Waktu : 07.42- 10.07****Deskripsi :**

Hari ini saya melakukan pengamatan proses evaluasi peserta pelatihan yaitu test akhir . saya mengamati di kelas bahasa inggris dan bahasa jepang , tapi lebih terfokus pada bahasa jepang . di kelas bahasa inggris peserta melakukan dialog bahasa inggris dengan instruktur tanpa melihat buku dan ada juga dengan sesama peserta pelatihan dengan roleplaying dan mereka juga test tertulis soal bahasa inggris yang terbagi dari writing, reading dan speaking.

Saya lalu ke kelas bahasa jepang yang sedang melaksanakan test akhir juga, selain mengamati proses saya juga mewawancarai instruktur dan peserta didik mengenai evaluasi pelatihan. Pelaksanaan test sangat baik dan dilihat hasilnya sangat memuaskan , rata-rata peserta dapat melaksanakan praktek dengan baik dan mampu menjawab soal dari instruktur .

## **CATATAN LAPANGAN**

**NO CL/16/2015**

**Hari/tgl : Rabu 16 desember 2015**

**Waktu : 08.12- 14.06**

**Deskripsi :**

Hari ini saya mengamati proses evaluasi peserta di tata boga, tata rias , tata busana serta kelas otomotif walaupun di kelas otomotif saya hanya sebentar. di kelas tata boga peserta harus bisa membuat masakan yang diajarkan yang nanti akan disuguhkan untuk dimakan oleh kepala PPKD dan jajaranya , sekaligus ujian praktek pada tata graha dalam melayani dan menata ruang makan . pada kelas tata busana saya hanya bisa melihat saja karena sangat sibuk keadaannya . dan di ruang tata busana instruktur sedang memberikan penilaian hasil peserta pelatihan yang mana pada akhir pelajaran peserta harus mampu membuat kemeja, celana, rok dan baju bayi . hasilnya sangat bagus-bagus

Saya pergi keruang tata rias karena memang terpisah jauh dari tata busana dll , disana sedang terjadi praktek salon dan riasan pengantin saya hanya bisa mewawancarai instruktur saja , karena para peserta sedang sibuk-sibuknya .

## **CATATAN LAPANGAN**

**NO CL/17/2015**

**Hari/tgl** : Kamis 17 desember 2015

**Waktu** : 08.45-11.16

**Deskripsi** :

Hari ini saya datang untuk mewawancarai peserta didik tata rias yang kemaren tidak sempat untuk diwawancarai sekaligus melihat proses pengisian penilaian terhadap instruktur dan lembaga . saat saya datang peserta sedang duduk rapi di ruang teori tata rias . mereka sedang menunggu instruktur yang ternyata masih berada di kantor . tidak berapa lama instruktur datang bersama staff PPKD ,yang kemudian membagikan lembar penilaian untuk diisi , lembar itu berisi penilaian pada sarana dan prasarana di ppkd , lalu penilaian terhadap instruktur dan pada lembaga . terlihat saat pengisian masih ada yang mencontek satu sama lain .ada yang serius dan tidak .

Setelah selesai lembar di kumpulkan dan mereka mengisi data untuk keperluan sertifikat dan ditanya siapa yang belum mengumpulkan foto . setelah itu saya melakukan wawancara ,engenai evaluasi ataupun tes praktek kemaren pada salahsatu peserta dan sempat bertanya lulus dari sini mau kemana dan ternyata peserta pelatihan itu sudah di rekrut kerja disalah satu salon alumni dari PPKD Jakarta Timur . setelah itu saya ke kantor dan berbincang dengan pak herman.

## Lampiran 6

## KLASIFIKASI DATA

Subfokus	Pertanyaan Peneliti an	Infor man	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokum entasi
a. Pelaksanaa n pelatihan	1. Apa Latar belaka ng adany a PPKD di Jakart a Timur ?	K1	A1	Di latar belakangi oleh masalah pengangguran yang ada di DKI Jakarta		Daftar inventari s sarana dan prasara na SMP Islam Al- Azhar 8 Kemang Pratama Bekasi
		K2		Buat melatih calon tenaga kerja		
		IP I		Program pemerintah BLKD ini seluruh Indonesia ada , dibuat untuk mengurangin peengangguran di Indonesia . di Jakarta namanya PPKD tapi sama seperti BLKD lain .		



Subfokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokumentasi
		IP II		Kayanya buat nyalurin kita kerja , sama memberikan keterampilan buat masyarakat		
		IP III		Untuk memberikan keterampilan kepada para pencari kerja sehingga tingkat pengangguran di jakarta akan menurun		
		IP IV		Mengurangi penganguuran dan memasarkan para lulusannya untuk bekerja		

Subfokus	Pertanyaan Peneliti	Informan	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokumentasi
	2. Bagaimana metode pelatihan yang dilaksanakan di lembaga ini?	KI	A2	Disini menekankan pada praktek 75% dan teori 25%		
		K2		Praktek lebih banyak disini sekitar 80% praktek selebihnya teori		
		IP I		Banyakan praktek , teori cuma sedikit		
		IP II		Banyakan praktek langsung		
		IP III		Praktek 75 % dan sisanya teori		

Subfokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokumentasi
		IP IV		Kebanyakan praktek dari pada teori		
	3. Apakah desain penelitian yang dirancah sudah sesuai dengan kondisi yang dib	KI	A3	Sesuai karena kita fokus pada praktek jadi lulusan itu terbiasa dengan kondisi kerja		
		K2		Sesuai karena memangkan buat ngajarin pekerja ya , jadi difokuskan untuk praktek kerja langsung		
		IP I		Harus disesuaikan pastinya dan disini sudah sesuai		
		IP II		Kalo buat saya sesuai , soalnya jadi ga bosan kalo praktek dan jadi cepet		

Subfokus	Pertanyaan Peneliti	Informan	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokumentasi
	utuhkan pasar kerja?			ingetnya ..		
		IP III		Sesuai sekali karna kita melatih peserta untuk dapat bersaing di pasar kerja melalui pelatihan yang ada disini		
		IP IV		Seperti sudah , hanya saja kalau untuk bahasa jepang kurang interaksi dengan alumni ataupun komunitas bahasa jepang , jadi dapat berdialog banyak. Kalau sama instruktur kan harus berbagi sama yang lain juga , kalo sesama peserta paling tunggu mereka bisa dulu .		

Subfokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokumentasi
	4. Apakah model pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan landasan filosofis lembaga?	K1	A4	sesuai, kan kita ingin memberikan keterampilan pada para pencari kerja		
		K2		sesuai karena inikan lembaga pelatihan daerah , jadi ya memang memberikan pelatihan		
		IP I		Sesuai		
		IP II		Emhh sesuai kayanyanya ya , kan lembaga pelatihan ya kasih pelatihan		
		IP III		Pasti kan ini lembaga pelatihan kerja . sesuai dengan yang dilakukan di lapangan		

Subfokus	Pertanyaan Peneliti	Informan	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokumentasi
		IP IV		Sepertinya sudah.		
	5. Apakah pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan aturan yang berlaku di lembaga?	KI	A5	sudah sesuai ,peraturan daerah juga karena kan kita dana APBD		
		K2		sudah pasti		
		IP I		Pasti itu mbak , disini aturan sangat diperhatikan		
		IP II		Sesuai kayanya		
		IP III		Tentu, aturan sangat berlaku disini. .		
		IP IV		Kalau melihat dari selama pelaksanaan aturan sangat		

Subfokus	Pertanyaan Peneliti	Informan	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokumentasi
				diperhatikan disini.		
	6. Pelatihan apa saja yang dilaksanakan di PPKD ini ?	KI	A6	Banyak ada 15 pelatihan, bisa dilihat di brosur PPKD . Udah dapat brosur nya ? bentar saya ambil		
		K2		banyak ya , ada tata boga, rias, busana, graha, bahasa inggris dan jepang, otomotif , komputer , desain , banyak disini		
		IP I		Ada 15 pelatihan , tata boga, tata rias, tata graha , komputer, desain , teknik. Udah berapa itu ? hemm tata busana . ada 15 semuanya		

Subfokus	Pertanyaan Peneliti	Informan	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokumentasi
		IP II		Banyak ada yang koputer, ada yang benerin motor, mobil, ac , kulkas , komputer , menjait, masak ini kita rias , banyak disini . 15 pelatihan		
		IP III		banyak ada baha jepang , inggris, tata boga, tata busana , graha , otomotif dan lainnya . komplit pelatihan disini . terbanyak kejuruan dari semua PPKD di DKI Jakarta		
		IP IV		banyak kalo ga salah adabelasan pelatihan		



Subfokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokumentasi
	7. Dari mana bahan perencanaan program didapatkan?	KI	A7	Berdasarkan masukan dari para instruktur dan dari evaluasi kegiatan lalu, kan instruktur lebih ngerti keadaan pelatihan dan peserta		
		K2		kalo perencanaan buat berikutnya, sata kasih masukan ke pak herman, kasie peatihan, pak butuhnya ini itu, terus juga masukan lain-lain selebihnya mereka yang urus		
		IP I		Dari hasil laporan sebelumnya, masukan dari kita ke kepala terus di rancang dan dilaporkan ke pusat		

Subfokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokumentasi
		IP II				
		IP III		Perencanaan untuk satu tahun kedepannya ? itu berdasarkan kebutuhan pelatihan , kita memberi laporan kepada kasie bagian pelatihan apa saja yang dibutuhkan atau perlu diperbaiki dalam pelatihan		
		IP IV				

Subfokus	Pertanyaan Peneliti	Informan	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokumentasi
	8. Komponen apa saja yang diperhatikan saat perencanaan?	K1	A8	Semua komponen , baik itu sarana-prasarana, kebutuhan pelatihan, instruktur bahkan peserta		
		K2		kalo saya lebih ke kebutuhan pelatihan kedepan , kan disini rias pake bahan banyak ya , saya kasih masukan kalo produk ini lebih bagus buat praktek , alatnya sekrang pake yang begini biasa salon , atau juga dari pihak mitra , kaya kemaren dari jhony kesini kasih masukan , pake bahan salon dari dia buat spesial rebonding , ntar saya sampein ke pak herman dan stafnya		

Subfokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokumentasi
		IP I				
		IP II				
		IP III		lebih ke kebutuhan pelatihan selama satu tahun kedepannya karena berhubungan dengan dana , sarana prasarana lalu peserta dan lainnya		
		IP IV				
\	9. Apa dasar pertimbangan dalam dasar menentukan	KI	A9	Masukan dari instruktur kan mereka yang tau keadaan lapangan dan dari hasil evaluasi akhir kan terlihat ada penurunan di		

Subfokus	Pertanyaan Peneliti	Infor man	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokum entasi
	n kebut uhan progr am pelati han ?			bagian apa		
		K2		liat saat pelaksanaan begini ya , kebutuhannya apa saja ,apa yang kurang dll, kan kita ada laporan hariannya juga , jadi masukan ataupun laporan tiap hari ada		
		IP I		Kebutuhan di kelas ya selama pelatihan		
		IP II				
		IP III		Kalau saya mengacu pada kebutuhan tahun kemarin ,tapi sebisa mungkin di		

Subfokus	Pertanyaan Peneliti an	Infor man	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokum entasi
				tingkatkan pelayanan atau sarana prasarana , alat apa yang dibutuhkan dan juga lainnya untuk mendukung dalam proses belajar , intinya gimana caranya peserta didik jadi cepat mengerti lah .		
		IP IV		kebutuhan peserta dan instruktur saat pelatihan kayanya .		
	10. Ad mi nist ras i se per	KI	A10	kalo untuk peserta absensi , absen juga dari kantor tpi instruktur yang bawa, lembar penilaian		

Subfokus	Pertanyaan Peneliti	Infor man	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokum entasi
	ti apa yang dipers iap kan instruktur ?	K2		kita absen ngambil kosong dari kantor , ntar kita data senidiri di kelas,		
		IP I		Instruktur siapin silabus dan penilaian kalo administrasi disiapin dari kantor ya , absensi gitu kan ya , itu dari kantor		
		IP II		Absensi dua kali sehari , pas pagi sama ntar siang pas masuk lagi		
		IP III		Kalo instruktur bikin silabus ya , kalau administrasi berupa absen buku laporan dan sebagainya sudah disiapkan dari PPKD kami tinggal mengisi		

Subfokus	Pertanyaan Peneliti an	Infor man	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokum entasi
		IP IV		Absensi 2 kali sehari		
	11. Materi apa saja yang diberikan kepada peserta ?	KI	A11	Materi yang diluar kelas apa yang di dalam nih ? kalo yang diluar kelas di awal kita kasih materi wirausaha untuk menciptakan rasa berwirausaha peserta . Kalo materi di kelas itu materi sesuai pelatihannya , kalo materi nanti bisa langsung tanya ke instruktur nya ya fitri ya . mereka yang buat soalnya.		
		K2				
		IP I		Kalo buat rias kita bagi , ada materi dasar dulu , sampai ke		



Subfokus	Pertanyaan Peneliti	Informan	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokumentasi
		IP II		materi terampil yang mana mereka udah bisa totok wajah, udah bisa smoting rambut dll .		
		IP III		Materi pelatihannya masing-masing sesuai kebutuhakn kela masing-masing pelatihan		
		IP IV		Materi rias dasar Sama salon yang berhubungan sama kecantikan , terus kita praktek langsung , nyalonin sesama peserta juga  Reading, speaking , writing , tapi kita lebih kepada conversation ya , jadi mereka		

Subfokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokumentasi
				<p>mengrti dan mampu mengucapkan kata bahasa jepang dengan baik.. yang bisa digunakan untuk bekerja</p> <p>Kalau di bahsa jepang materi dibagi dari dasar sampai level terampil lah , tapi kalau mau lebih terampil lagi bisa tambah kursus sama instrukturnya diluar PPKD . Materi di dominasi dengan dialog dan mendengarkan , kebanyakan yang di bahsa jepang sebelumnya sudah belajar jepang seperti saya saya memang suka bahasa jeoang</p>		

Subfokus	Pertanyaan Peneliti	Infor man	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokum entasi
				dan dikampus bergabung ke komunitas bahasa jepang , Cuma pas lulus dari pada anggur mending kursus biar dapat sertifikat , lumayan gratis , kalau diluar bayar mahal.		
	12. Berapa jumlah peserta yang dapat ditampung di setiap angkatan ?	KI  K2  IPI  IPII  IPIII	A12	Satu kelas itu 20 orang . 15 pelatihan jadinya 300 orang satu angkatan  Kalo kelas rias dari dulu 20 orang kalo 1 angkatan  300 Orang 1 angkatan nya  Kalo kelas saya ada 20 orang , semua kelas 20 semua , ada 15 pelatihan , jadi berapa tuh		

Subfokus	Pertanyaan Peneliti	Infor man	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokum entasi
		IPIV		<p>semua ratusan ya</p> <p>Setiap kelas itu 20 orang</p> <p>Kalau di kelas bahasa jepang 20 orang , semua kelas kayanya 20 orang</p>		
	13. Sebelum melakukan sebuah penelitian, apa	KI	A13	Melakukan , melihat minat masyarakat , lalu melihat juga pasar kerja . Jakarta Timur nih komplit dari yang lain.		
		K2		Kalo ini urusannya atas ya , kita instruktur tau ngajar peserta ngerti		

Subfokus	Pertanyaan Peneliti	Informan	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokumentasi
	akah terlebi h da hul u me lak uk an ind ent ifik asi ke but uh an pel ati ha n?	IP I		Pasti itu , laporan dari para instruktur apa saja yang dibutuhkan didalam pelatihan . lalu dimasukan dalam perencanaan pelatihan .		
		IP II		Kalau saya pas daftar emang minatnya ke rias , soalnya kan pengen bisa rias penganten sama rias diri sendiri jadi ikutan .		
		IP III		Ohh pasti itu saya harus mendata apa saja yang dibutuhkan untuk pelatihan berikutnya , alat apa yang harus diganti dan sebagainya , lalu saya laporkan ke		

Subfokus	Pertanyaan Peneliti	Informan	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokumentasi
				kasie bagian pelatihan dan mereka yang bertugas mempersiapkan segala kebutuhan pelatihan.		
		IP IV		Kalau saya ikut kursus memang karna minat ya , kalo kebutuhan belum butuh-sekarang tapi mungkin nanti sertifikat ini akan berguna , pengen juga bisa nerusin kuliah ataupun kerja di jepang		
	14. Bagaimana prosedur identifikasi yang dilakukan di lembaga ini?	KI	A14	Melihat minat dan pasar kerja tadi, masukan juga dari atasan ataupun mitra karena PPKD Jakarta Timur ini kejuruannya di desain untuk memenuhi pasar kerja DKI		

Subfokus	Pertanyaan Peneliti an	Infor man	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokum entasi
				jakarta , seperti yang kita ketahui industri sangat pesat di Jakarta. Selain pelatihan mengarah pada industri di Jakarta ini juga sektor kerja luas mengarah pada wirausaha dan pariwisata dan hal yang tidak boleh terlupakan itu yaitu teknologi yang merupakan hal yang sangat penting dikuasai untuk bekerja di Jakarta. Jadi 15 pelatihan yang ada di PPKD ini sudah mencangkupi segala kebutuhan pasar kerja DKI Jakarta		
		K2				
		IP I		Identifikasi		

Subfokus	Pertanyaan Peneliti an	Infor man	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokum entasi
				kebutuhan itu ya , hemm instruktur memberikan laporan kebutuhan kelas dan dari hasil pengamatan bagian pelatihan ataupun juga masukan dari mitra juga , kasih masukan alat yang digunakan dan lai-lain , lalu disampaikan dalam bentuk laporan per masing-masing bagian untuk di laporkan ke kepala PPKD .		
		IP II				
		IP III		Kalau lembaga identifikasi melihat kebutuhan mitra ya , sama pasar kerjanya . karna harus selalu up		



Subfokus	Pertanyaan Peneliti	Infor man	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokum entasi
				gred kebutuhan persaingan pasar kerja .		
		IP IV		Saat wawancara ya mereka menanyakan apa motivasi saya ikutan kursus		
	15. Apakah tujuan umum disele nggar akan PPKD ini?	KI	A15	Tujuan umum untuk mengurangi jumlah pengangguran di DKI Jakarta		
		K2		Memberikan pelatihan biar pada bisa kerja		
		IP I		Mengurangi jumlah pengangguran.		

Subfokus	Pertanyaan Peneliti	Infor man	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokum entasi
		IP II		Kayanya buat nyalurin kerja kita , buat kasih keterampilan , suruh kita usaha juga		
		IP III		Umunya untuk mengurangi jumlah pengangguran di DKI Jakarta		
		IP IV		Tujuan umum untuk memasarkan kerja lulusannya dan melaksanakan tugas lembaganya .		
	16. Lal u tuj ua n kh	KI	A16	Untuk memberi keterampilan kerja untuk masyarakat		

Subfokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokumentasi
	us us dis ele ng gar ak an PP KD ini?	K2		Untuk memberi keterampilan kerja untuk masyarakat		
		IP I		Menambah ilmu kepada masyarakat agar bisa mereka gunakan ilmu tersebut untuk bekerja.		
		IP II		Blkin pelatihan buat masyarakat		
		IP III		Menambah skill para peserta pelatihan untuk digunakan di dunia kerja.		
		IP IV		Memberikan keterampilan pada masyarakat ataupun pada para pencari kerja		
	17.Unt	KI	A17	Kita bahan ajar		

Subfokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokumentasi
	uk me me nu hi tuj ua n um um da n tuj ua n kh us us ter se but , sta nd art ba ha n aja r ap a ya ng dig un ak			standar nasional		
		K2		Udah ada dari kantor ya , ataupun dari yang sebelumnya tinggal kita kembangin aja sesuai keadaan skrang .		
		IP I		Standar nasional ya		
		IP II		Disini bahan ajar kita dikasih buku pegangan sama praktek langsung		
		IP III  IP IV		Standar lembaga ya , standar nasional . yang dipake di seluruh indonesia  Kalo dikelas		

Subfokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokumentasi
	an ?			bahasa jepang bahan ajarnya ada speaking, reading , dialog dan lainnya .		
	18. Kurikulum apa yang digunakan ?	KI	A18	Kurikulum berpedoman dengan apa yang telah ditetapkan oleh Departemen Tenaga Kerja yang mana itu sudah standar kurikulum secara nasional, sarana prasarana juga standar nasional semua disini, namun juga menyesuaikan dengan pasar kerja		
		K2		Kurikulum sudah ada penetapannya		
		IP I		Kurikulum bisa tanyakan ke bagian pelatihan atau instruktur		

Subfokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokumentasi
				lebih mengerti , tapi disini semua sudah nasional dan sudah ada aturannya .		
		IP II		Dari instruktur semua		
		IP III		Kurikulum berpedoman sama apa yang telah di tentukan Departemen Tenaga Kerja .		
		IP IV		Udah dari lembaga kayanya .		
	19. Siapa ah yang merancang silabus di PPKD ini?	KI	A19	Instruktur , karena mereka yang tau materinya , kebutuhannya dll		
		K2		Saya sama instruktur lain yang bikin		

Subfokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokumentasi
		IP I		Kalo silabus itu instruktur dan bagian pelatihan ya		
		IP II		Dikasih sama instrukturnya		
		IP III		Saya merancang sendiri silabus untuk bahas jepang , dan yang lain juga sesuai dengan pelatihan yang mereka pegang.		
		IP IV		Instruktur sama lembaga .		
	20. Bagaimana Prosedur dalam merekrut peserta	KI	A20	perekrutan mereka mendaftar ya langsung kesini , mengisi formulir , memberikan syarat –syarat , setelah itu ada		

Subfokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokumentasi
	pelatihan ?			tes psikologinya , terakhir ada wawancara		
		K2		mereka daftar , terus ada test sama ntar ada wawancara , wawancaranya kita yang wawncarain		
		IP I		Pertama kami menyebarkan informasi kalau pendaftaran dibuka. Biasanya ada yang bertanya dengan datang kesini ataupun di sosial media . setelah itu mereka mendaftar membawa persyaratan dan mengisi formulir , lalu nanti ada test dan wawancara .		



Subfokus	Pertanyaan Peneliti	Informan	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokumentasi
		IP II		Kalau saya dikasih tau sama kelurahan , tuh ada pelatihan tata rias , saya kira kaya yang sering di kelurahan gitu ada mahasiswa apa dari mana gitu kasih pelatihan rias tapi sehari doank , trus pas nanya sini ternyata memang kelas khusus gitu , yauda daftar isi formulir terus test, wawancara		
		IP III		Memberikan informasi kalau penfataran dibuka , biasanya di media sosial , website ataupun membuat spanduk . lalu mereka daftar dan kita seleksi dengan tahapan		

Subfokus	Pertanyaan Peneliti	Informan	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokumentasi
		IP IV		<p>yang sudah di tetapkan oleh lembaga. Supaya kita bisa tau letak barangnya dimana, kondisinya bagaimana. terus bisa menjaga kondisi sarana</p> <p>kita datang kesini minta formulir dan nyerahkan persyaratan , lalu kita ikut test , test psikologi lalu ada wawancara .</p>		
	21. Bagaimana cara penyebaran informasi	KI  K2  IPI	A21	kita punya website PPKD dan facebook PPKD Jakarta Timur , kita juga memberikan informasi ke kelurahan dan membuat spanduk besar biasanya kita pasang di depan		

Subfokus	Pertanyaan Peneliti an	Infor man	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokum entasi
	ma si me ng en ai PP KD ke ma sya rak at ?	IPII  IPIII  IPIV		kelurahan  ke kelurahan ataupun dari mulut kemulut ya  Ke kelurahan dan di website ya  Kalau saya taunya dari kelurahan , tapi ada juga facebooknya , Cuma saya jarang buka .  website, facebook spanduk PPKD  saya taunya dari temen , terus buka websitenya		
.	22. Dal am	KI	A22	Ada persyaratannya		

Subfokus	Pertanyaan Peneliti an	Infor man	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokum entasi
	me mili h pe ser ta pel ati ha n per sya rat an ap a saj a ya ng har us dip en uhi ?			yaitu foto kopi ktp, foto kopi slta sederajat pas foto berwarna, surat sehat , kalo dulu ada batas usia tapi sekarang sudah tidak , bisa mendaftar kalau masih mampu ikut pelajaran di kelas		
		K2		Kalo saya yang pasti masih bisa belajar dan ada minat untuk ikut rias , karena ada kejadian dia salah ambil , maunya busana tapi masuk ke rias dan itu dia ga ada semangatnya buat belajar , ya kita suruh daftar aja lagi dia tahun berikutnya . kalo ga bisa ikutin kelas rias .		
		IP I		Foto kopi ktp, foto kopi ijazah		

Subfokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokumentasi
				slta, surat dominasi , surat sehat		
		IP II		Syaratnya foto kopi ijazah sma , ktp, surat domisili kalo bukan orang jakarta , surat sehat. Terus foto		
		IP III		Menyerahkan foto, foto kopi ijazah slta, foto kopi ktp , tempat domisili , surat keterangan sehat , sama surat keterangan mencari kerja		
		IP IV		Persyaratan awal , fotokopi ktp , ijazah sma, keterangan sehat , keterangan mencari kerja , foto.		

Subfokus	Pertanyaan Peneliti an	Infor man	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokum entasi
	23. Lalu kriteria peserta pelatihan yang seperti apa yang akan mengikuti kegiatan pelatihan ?	KI	A23	Yang sehat , kalau dia tua dia bisa mengikuti pelajaran , terus dari hasil test dan wawancara juga , kan kelihatan disitu mana yang mampu , yang serius mau ikut . karena ini kan gratis , masa udah dikasih gratis masih aja belajar ogah-ogah . mending ga usah daftar itu mah . kalian kalau nanti lulus mau daftar boleh kesini . banyak yang sarjana daftar ikut pelatihan.		
		K2		Yang mau denger dan mau berusaha biar bisa , kan buat mereka sendiri juga biar dapet kerja dapet dana juga , anak-anak sini		

Subfokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokumentasi
				dikasih kesempatan pengajuan proposal usaha juga		
		IP I		Lulus testnya dan dilihat dari saat wawancara juga ,kalo lulus bisa jadi peserta disini		
		IP II		Kayanya yang memang serius mau belajar , sam yang rumahnya tidak terlalu jauh . soalnya kanmasuk pagi ya , ga boleh telat , ini anak-anak banyak juga yang kost sekitar sini .		
		IP III		Yang memenuhi syarat dan kriteria , lalu dia lolos seleksi yang diberikan		

Subfokus	Pertanyaan Peneliti an	Infor man	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokum entasi
				dari sini .		
		IP IV		Yang lolos seleksi		
	24. Pro ses se per ti ap a ya ng har us dila lui, se hin gg a me nd ap at cal on pe	KI		Ya tadi , pendaftaran, test sama wawancara .		
		K2		Test sama wawancara		
		IP I	A24	Test dan wawancara , kalo lulus baru jadi peserta pelatihan.		
		IP II		Saya test ya , ada test psikologi gitu sama wawancara .		



Subfokus	Pertanyaan Peneliti	Informan	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokumentasi
	serta pelatihan?	IP III		Ada test psikologinya dama wawancara .		
		IP IV		Ada test ama wawancara .		
Pelaksanaan pelatihan	1. Dalam memilih instruktur standar kualifikasi yang harus dimiliki seperti	KI	B1	mereka harus sudah tersertifikasi ya		
		K2		ada sertifikat , sama kalo bisa kuliahnya sesuai , kaya saya ini tata rias UNJ , punya sertifikat juga, sama sekrang harus ada pengalaman dan sertifikat ngajar		
		IP I		Ahli di bidang pelatihannya ya , ditunjukan dengan sertifikat dan lain-lain , ada standar jadi instruktur disini		

Subfokus	Pertanyaan Peneliti	Informan	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokumentasi
	apa?					
		IP II		Ga tau saya , yang pasti instruktur disini bagus-bagus ya , deket sama kita , enak ngajarnya		
		IP III		Ada sertifikat kita , saya ada sertifikat bahasa jepeng dari tokyo , pernah kesana dan saya test namanya itu JLPT itu test kemampuan bahasa jepang , saya tersertifikasi 5 tingkatan dan bisa jadi pengajar asing juga .		
		IP IV		Yang mengerti materi sama enakan kalo ngajar , bikin cepat ngerti		

Subfokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokumentasi
	2. Siapa yang melakukan seleksi untuk calon instruktur ?	KI	B2	-Kepala dan bagian pelatihan ya , biasanya instruktur daftar sini karena ada yang kenal , jadi kita tau sertifikasinya mereka , lalu kita minta ijazah dll. Banyak lulusan unj disini , tata rias , boga , busana banyak sekali lulusan UNJ .		
		K2		Kepala PPKD sama bagian pelatihannya		
		IP I		Bagian pelatihan yang menyeleksi		

Subfokus	Pertanyaan Peneliti	Informan	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokumentasi
		IP II				
		IP III		Kalau saya waktu itu sama kepala PPKD dan bagian pelatihannya ya , data saya diperiksa dan di wawancara juga . .		
		IP V		Kurang tau saya , kepala PPKD seperti nya .		
	3. Apakah standar kompetensi yang harus dimiliki atau	KI	B3	Minimal mereka sudah pernah ngajar , karena tau ilmunya tapi ga bisa ngajarin kan ga bagus juga, lalu sudah memiliki sertifikasi dan bagus lagi		

Subfokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokumentasi
	dicapai oleh calon instruktur?			kuliahnya sesuai misalnya instruktur boga lulusan tata boga . di UNJ ada bahasa jepang ? kita lagi butuh instruktur bahasa jepang ni		
		K2		Minimal bisa ngajar , punya pengalaman ngajar lah dibidang pelatihannya itu . ada waktu uji coba juga disini		
		IP I		Ada standara , mereka ahli di bidangnya , ada sertifikat dan kalo bisa memang kuliahnya dibagian tersebut .		

Subfokus	Pertanyaan Peneliti	Informan	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokumentasi
		IP II				
		IP III		Harus sudah tersertifikasi bahwa mereka memang menguasai bidang pelatihan tersebut dan sudah pengalaman mengajar ya , kalo bisa malah ada sertifikat mengajar karna kan bisa jadi dia bisa bahasa jepang tapi dia tidak bisa mengajar , tidak tahu tekniknya mengajar.		
		IP V		Kita peserta bisa dapet nilai bagus dan pada ngerti		



Subfokus	Pertanyaan Peneliti	Informan	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokumentasi
		IP I		Melihat dari sertifikat yang mereka punya , dari pengalaman ngajar juga		
		IP II				
		IP III		Berdasarkan pertimbangan sepertinya melihat dari sertifikat dan pengalaman ngajar kita juga , ada masa testnya juga , dilihat kita bisa tidak menagajar , ngajarin satu angkatan saja .		
		IP IV		Kurang tau saya .		
	5. Metode pelati	KI	B5	banyak praktek kalo disini biar mereka fasih pake alatnya, ngerti lah		



Subfokus	Pertanyaan Peneliti	Informan	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokumentasi
	apa yang digunakan dalam penelitian?	K2		banyak praktek		
		IP I		Praktek lebih dominan , peserta lebih cepat mengerti bila praktek , kalo teori mereka udah banyak males duluan.		
		IP II		Disini banyakan praktek , makanya cepet kita ingatnya.		
		IP III		Saya lebih pada praktek ya , dialog , mendengarkan percakapan dan langsung praktek yang kita set seperti saat di tempat kerja , roleplaying ya. Kadang saya datangkan juga teman saya orang jepang		

Subfokus	Pertanyaan Peneliti	Informan	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokumentasi
				biar mereka bisa belajar langsung .		
		IP IV		Disini metode praktek dominan ya , sama melihat vidio		
	6. Dalam proses pelatihan jenis metode pembelajaran seperti apa yang digunakan?	KI	B6	demosntrasi, simulasi		
		K2		demosntrasi, simulasi , shop talk		
		IP I		Demosntrasi, demo gitu , memperlihatkan cara		
		IP II		Praktek , instruktur kasih contoh dulu baru kita coba , kadang kita coba dulu , gak apa-apa salah ntar dijelasin		

Subfokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokumentasi
				yang salahnya dimana .		
		IP III		Simulasi .		
		IP IV		Dialog gitu sama ada lihat video dan mendengarkan sensei nya menjelaskan .		
	7. Agar tujuan proses pembelajaran dalam pelatihan berhasil, strategi	KI	B7	belajar bersama , saling membantu antar peserta , nanti tanya instruktur kalo ini , mereka lebih paham ya fitri		
		K2		kita ajarkan dulu dasarnya , abis itu kita lepas mereka praktek langsung . gpp		

Subfokus	Pertanyaan Peneliti an	Infor man	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokum entasi
	pembelajaran seperti apa yang diterapkan?			salah yang penting mau usaha dan anaya, setelah selesai baru kita jelasin kesalahan mereka , dan di minta uji lagi sesuai dengan cara yang benar , banyak suruh selesain masalahnya sendiri pake cara nanya dll , soalnya udah pada tua kalo kita ajarain cara anak sekolahan juga ga bakal bisa .		
		IP I		Banyakin praktek , biar pada ngerti . cepet bisa		

Subfokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokumentasi
		IP II		Kalau saya dengerin dan selalu peratiin instruktur menjelaskan ya , sama ga malu bertanya sama instruktur dan sama temen yang udah bisa .		
		IP III		Kita fokuskan mereka untuk bisa mengucapkan dan mengerti , makanya disini satu orang di beri satu alat atau saound yang mana disitu mereka akan mendengarkan percakapan dan dialog , lalu video juga .		

Subfokus	Pertanyaan Penelitian	Informan	Kode	Wawancara	Pengamatan/ Observasi	Studi Dokumentasi
		IP IV		Belajar bareng temen , saling bantu , yang gak ngerti di tanya .		

	8. Jenis media seperti apa yang digunakan dalam proses pelatihan ?	KI	B8	buku pegangan ada , media elektronik lengkap, kelas bahasa satu anak satu perangkat media .	
		K2		media sesuai ama pelatihannya kalo di rias langsung aja coba alat2nya , disini alat udah canggih standar salon gede lah. .	
		IPI		Buku pegangan ada masing-masing peserta disiapkan oleh instruktur	
		IPII		Kita kadang liat tutorial video gitu sama adabukunya kan di kasih buat belajar dirumah atau mengingat-ingat caranya .	
		IPIII		Media ada yang cetak dan ada yang elektronik . cetak itu buku panduan buat mereka , elektronik ya seperti alat ini soand dan	

		IPIV		lainnya yang mendukung proses belajar , video juga , film jepang yang edukatif kita gunakan.  media video , rekaman .	
	9. Apakah sarana ruangan belajar dalam penyelenggaraan pelatihan sudah memenuhi harapan?	KI	B9	Tentu sudah , kami ada 3 gedung dengan banyak kelas , ruang teori dan praktek itu beda, ada ruang belajar ada ruang praktek ada juga ruang pencucian ,ruang praktek dibuat seperti aslinya. Tata graha ruang praktek kita susun standar hotel bintang 5	
		K2		Sudah banget , ruang teori beda, praktek beda ada ruang cuci juga , di bikinnya memang real keadaan salon gede .	
		IPI		Sudah, disini sarana – prasarana sudah standar nasional semua, ruang belajar kondusif , dibedakan ruang teori, ruang praktek , ruang dibagi-bagi sesuai kebutuhan.	
		IPII		Bagus ya , enak , kelasnya khusus , ada ruang kelas, ada ruang praktek, ada ruang cuci , ada ruang kita kumpul ,	

		IPIII		<p>makan bareng , enak disini. Udah kaya salon beneran.</p> <p>Sudah , ruangan buat bahasa dibuat senyaman mungkin untuk proses pelatihan , alat-alatnya juga modern dan sangat menunjang proses belajar.</p> <p>Ruang belajar enak sih , alat-alatnya juga sudah bagus .</p>	
		IPIV			
	10. Hal apa saja yang dilengkapi untuk menunjang proses Pelatihan ?	KI  K2  IPI   IPII   IPIII   IPIV	B10	<p>alat dan bahan dan segala kebutuhan yang sudah di rencanakan di awal</p> <p>alat dan bahan sih</p> <p>Alat-alat yang digunakan untuk praktek, bahanyang dibutuhkan .</p> <p>Dikasih alat dan bahanya buat kita pake disini</p> <p>Alat-alatnya ya , benar-bnar sangat modern dan memberikan kemudahan proses belajar di kelas .</p> <p>Alat pelatihan dan lainnya</p>	





		IPIV		<p>dalam menggunakan alat yang sudah disediakan oleh PPKD .</p> <p>Kalo disini lebih ke disiplin dan menjaga barang yang dipakai ya .. tanggung jawab .</p>	
	12. Siapakah pihak yang terlibat, mulai dari perencanaan hingga evaluasi pelatihan?	KI  K2 IPI  IPII  IPIII  IPIV	12B	<p>Semua terlibat , Cuma ada yang besar dan kecil , dan ada prosedurnya , tahapannya</p> <p>Semua terlibat</p> <p>Kepala PPKD , semua terlibat sih sesuai dengan tugasnya masing-masing.</p> <p>Terlibat semua seperti nya .</p> <p>Semua terlibat ya dengan porsinya masing-masing</p> <p>Instruktur sama yang di kantor</p>	
	13. Komponen-komponen apa saja yang direncanakan untuk menghasilkan diklat	KI  K2 IPI	13B	<p>Semua komponen baik dari sarana, kebutuhan pelatihan , instruktur , peserta semua diperhatikan</p> <p>Semua komponen</p> <p>Kebutuhan pelatihan ,</p>	

	yang efektif dan mencapai tujuan?	IPII		kebutuhan instruktur , sarana dan prasarana , semua komponen lah	
		IPIII		Sarana –prasarana , kebutuhan pelatihan , kebutuhan instruktur dan lain-lainnya .	
		IPIV		Komponen pelatihan , penunjang kegiatan pelatihan.	
	14. Berapa lama yang dibutuhkan lembaga dalam melaksanakan pelatihan ?	KI	14B	disini 3 bulan pelaksanaan	
		K2		3 bulan pelaksanaan	
		IPI		3 bulan waktu pelatihan	
		IPII		kita pelatihannya 3 bulan	
		IPIII		Kalau pelatihannya 3 bulan .	
		IPIV		3 bulan an	
	15. Dalam pelaksanaan pelatihan yang maksimal langkah-langkah seperti	KI	15B	Langkah –langkah ya sesuai dengan perencanaan awal	
		K2		Pemberian ilmu dasar , praktek sampe evaluasi	
		IPI		Proses belajarnya , pokoknya pelaksanaan	



	ini selain pihan internal?	IPII		yang sudah MOU disini , sudah Mou semua ada 26 perusahaan .  Emhh ada dari perusahaan yang dateng kesini , kaya kemaren dari jhony andrean , katanya daftar kerja di dia kalo ntar lulus .  Ada pihak mitra yaitu perusahaan yang bekerja sama dengan PPKD  Banyak pihak	
		IPIII			
		IPIV			
	18. Apakah tolak ukur keberhasilan pelaksanaan dan tercapainya tujuan dari pelatihan yang diselenggarakan ini?	KI	18B	Banyaknya disalurkan kerja	
		K2		Peserta prakteknya bagus	
		IPI		Banyaknya yang bisa dipasarkan kerja , yang bisa bikin usaha , yang bisa dipasarkan kerja , yang bisa bikin usaha , bergunalah dia dapat ilmu dari sini	
		IPII		Kalo saya pengen bisa usaha , kan ada dikasih kesempatan dapet dana , pengennya bisa buka usaha rias	
		IPIII		Nilai para peserta baik dibuktikan dari nilai sertifikat yang membuktikan bahwa	

		IPIV		<p>mereka telah terampil dan mampu bersaing di dunia kerja .</p> <p>Banyak yang kerja ngerti sama keterampilan yang diajarkan.</p>	
	19. Adakah pengawas yang mengawasi pada saat penyelenggaraan pelatihan?	KI  K2  IPI   IPII   IPIII   IPIV	19B	<p>Saya bertugas mengawasi pelaksanaan</p> <p>Ada , kasie pelatihan kadang datang ngeliat proses belajar</p> <p>Ada tugas bagian pelatihan itu , ngawasin pelaksanaan , ngawasin instruktur.</p> <p>Instruktur selalu mengawasi kita , ada dari kantor sering datang ngeliat proses belajar kita</p> <p>Ada sesekali sie bagian pelatihan datang untung melihat proses pembelajaran di kelas .</p> <p>Ada yang suka melihat proses pembelajaran , kadang bawa orang dari mitra</p>	
	20. Prosedur apa saja yang harus dilakukan oleh pengawas	KI	20B	<p>Melihat proses pembelajaran apakah berjalan baik , meminta laporan harian dari para instruktur mengenai kegiatan hari ini .</p>	

	dalam mengawasi penyelenggaraan pelatihan?	K2  IPI    IPII   IPIII   IPIV		<p>Lapiran harian sih sama absen instruktur dan peserta</p> <p>Itu bisa tanya pak herman tugasnya ya , setau saya mereka lihat berjalan dengan benar tisak pelatihannya , instruktur ngajarnya bener gak , gitu</p> <p>Melihat kita belajarnya bener gak , prakteknya benar gak gitu</p> <p>Yang saya tau sih mereka mengawasi pelaksanaan belajar kondusif tidak sama kehadiran instruktur.</p> <p>Mengawasi proses pembelajaran apakah baik atau tidak</p>	
	21. Adakah perusahaan yang menjadi mitra lembaga?	KI  K2   IPI   IPII	21B	<p>Banyak fit mitra kita ada 26 perusahaan dan sudah MOU semua</p> <p>Banyak kalo ga salah , di rias rudi, jhony andrean , banyak salon mitra</p> <p>Banyak mbak , ada 26 perusahaan nanti ada di data semua , apa saja perusahaannya</p> <p>Ada banyak mitranya</p> <p>Banyak perusahaan mitra</p>	

		IPIII		Ada	
		IPIV			
	22. Perusahaan mana saja itu ?	KI	22B	banyak nanti datanya minta ke bagian pemasaran ya . seingat saya Rudi hadisuwarno , jhony andrean semua mitra PPKD	
		K2		rudi , jhony andrean	
		IPI		Di data ada , saya lupa namanya satu-satu tapi data komplit	
		IPII		Setau saya kalo bagian salon itu ada jhony andrean , rudy sama mutiara salon.	
		IPIII		Coba minta data ke bagian pemasaran disana komplit , kalo saya tidak ingat juga .	
		IPIV		Ada	
	23. Bagaimana proses penyaluran kerja pada lembaga ini ?	KI	23B	nah setiap tahunnya perusahaan mitra merekrut peserta PPKD , diadakan di sini , mereka di test setelah itu melihat nilai mereka juga dan berdasarkan rekomendasi dari sini .	
		K2		ada testnya , bahkan kadang ada mitra yang datang kesini liat-liat terus	



		IPI	sambil nawarin , kalo lulus daftar ke salonnya  Kita dapat data dari dinas tentang lowongan kerja pemerintah ataupun perusahaan , nanti kita sebar ke alumni PPKD . Kalo perusahaan mitra biasanya mereka melakukan perekrutan disini , jadi ada test nya dan perusahaan mitra berdasarkan rekomendasi dari kita .	
		IIPI	Kita dikasih lowongan dari alumni yang udah punya salon , dan dari PPKD juga kasih tau kalo ada lowongan kerja .	
		IIPIII	Para peserta yang sudah lulus nanti ditawarkan untuk ikut seleksi kerja di perusahaan mitra ataupun mereka dapat membuka usaha sendiri dengan kami menawarkan proposal dana usaha berkelompok .	
		IIPIV	di test sama perusahaan nya lalu bila masuk dan testnya bagus direkrut kerja .	

	24. Berapa	KI	24B	tergantung keinginan	
--	------------	----	-----	----------------------	--

	jumlah tenaga kerja yang dapat disalurkan di setiap tahunnya ?	K2		mitra , biasanya hampir sebagian itu bisa di pasarkan kerja.	
		IPI		kalo rias kebanyakan bikin salon berkelompok ataupun join ke salon alumni .	
		IPII		Sesuai kebutuhan mitra dan lowongan pekerjaan . tapi kalo buat usaha kita juga mengajarkan dan memberikan kesempatan pendapatan dana dengan memasukan proposal	
		IPIII		Banyak sih , kakak saya aja juga udah kerja di Astra, dia lulusan otomotif tapinya , cepet dia langsung kerja .	
		IPIV		Kalo ke perusahaan mitra datanya minta ke bagian pemasaran .. kalo yang usaha dan lain-lain syudah banyak yang di rekrut kerja ataupun membuka usaha sendiri .	
				banyak sepertinya . ini saja saya sudah banyak dapat tawaran	
	25. Adakah Pelajaran kewiraus	KI	25B	ada setiap angkatan dapat ada di awal , di aula	

	<p>ahaan , agar peserta dapat membuka usaha sendiri ?</p>	<p>K2</p> <p>IPI</p> <p>IPII</p> <p>IPIII</p> <p>IPIV</p>		<p>Ada tapi tidak di kelas , tersendiri dia</p> <p>Ada pas awal ada seminar usaha gitu.</p> <p>Ada , tapi masuknya bukan pelajaran di kelas , hanya seminar setiap awal sebelum proses pembelajaran berlangsung.</p> <p>Ada pas di awal itu , kita dapat materi wirausaha di aula , pas dikumpul semua ,</p>	
	<p>26. Kalau ada , kapan itu dilaksana kan ?</p>	<p>KI</p> <p>K2</p> <p>IPI</p> <p>IPII</p> <p>IPIII</p> <p>IPIV</p>	26B	<p>dilaksankannya awal mereka masuk dalam bentuk seminar</p> <p>awal , ga masuk di silabus kita , ada tersendiri</p> <p>seminar wirausaha dilakukan pas awal pelatihan di alua</p> <p>Pas di awal banget kita masuk pelatihan</p> <p>di awal pas para peserta diterima , sebelum masuk kelas mereka ada seminar tentang wirausaha biasanya di aula .</p> <p>di awal banget</p>	

	27. Adakah program magang yang dilakukan peserta di perusahaan mitra ?	KI	27B	ada biasanya yang otomotif kita bawa mereka langsung coba kerja beberapa minggu di perusahaan mitra	
		K2		kalo rias ga ada ya , paling ikutan lomba aja	
		IPI		Ada tapi tidak semua pelatihan yang bisa magang .	
		IPII		Ga ada kayanya kalau di kita , tapi kakak saya yang otomotif pernah magang di bengkel deket kelapa gading kalo ga salah	
		IPIII		kalo untuk bahasa jepang tidak ada ya	
		IPIV		ga ada	
Evaluasi pelatihan	1. Bagaimana cara yang dilakukan oleh instruktur untuk mengukur kemampuan peserta?	Ki	1C	test , disini ada tes akhir , praktek	
		K2		tes akhir, test formatif, praktek	
		Ipi		Dengan test tertulis dan praktek	
		Ipii		Ada ujiannya ntar bulan desember itu buat nilai kita , sertifikat	
		Ipiii		Mengukur kemampuan peserta pelatihan meliohat	

		ipiv		<p>nilai akhir mereka melalui test tertulis ataupun praktek.</p> <p>Kita ada test akhir , sama test praktek</p>	
	2. Konsep dan wawasan yang diharapkan seperti apa yang diharapkan dimiliki oleh peserta?	<p>KI</p> <p>K2</p> <p>IPI</p> <p>IPII</p> <p>IPIII</p> <p>IPIV</p>	2C	<p>mereka bisa bersaing di pasar kerja pastinya , punya keterampilan lebih buat berwirausaha</p> <p>ngerti sama pelajaran dan bisa dipake utuk kerja</p> <p>Mereka bisa dan terampil dalam bidang pelatihannya masing-masing segingga dapat bekerja dengan layak .</p> <p>Kalo disini diajarin disiplin, tapi bagus saya jadi terbiasa sekali , dan say berusaha menguasai wawasan uang dikasih instruktur.</p> <p>Wawasan berbahasa jepang yang baik yang nanti bisa mereka gunakan di dunia kerja</p> <p>Wawasan tentang bahasa jepang dan dunia kerja</p>	
	3. Materi apa saja yang	KI	3C	harapan semua materi mereka paham , paling gak	

	anda harapkan dipahami dari program pelatihan ini yang penting untuk dimiliki oleh peserta?	K2		<p>pernah coba buat , karena kan orang biasanya lebih ingat kalo mereka pernah praktek langsung</p> <p>semua materi , yang penting ngertilah dan bisa dipake dia buat ntar buka salon dll</p> <p>Semua materi dapat dikuasai dengan baik, ingat saat proses praktek dilakukan dan dapat mengembangkan lebih baik lagi apa yang di dapatkan di pelatihan.</p> <p>Semua materinya , pengen bisa semua . soalnya saya pengen banget bikin salon rias gitu , jadi harus bisa .</p> <p>Semua materi harus dikuasai , karena kami kan mengkosep materi yang disampaikan itu materi yang penting untuk dunia kerja , jadi mereka harus menguasai semua materi yang dikasih</p> <p>Semua materi harus dipahami , kalao gak sayang pelatihan selama 3 bulan.</p>	
		IPI			
		IPII			
		IPIII			
		IPIV			
	4. Sikap seperti	KI	4C	Disiplin	

	apa yang ada harapan dari peserta pelatihan saat sudah selesai mengikuti program tersebut?	K2		Tanggung jawab dan disiplin	
		IPI		Tangguh dan percaya diri dalam menghadapi persaingan kerja .	
		IPII		Sikap rajin dan disiplin	
		IPIII		Tanggung jawab dan Disiplin	
		IPIV		Disiplin dan tanggung jawab	

	5. Faktor apa saja yang mempengaruhi pengembangan diri peserta pelatihan pada saat terjun di lingkungan kerja?	KI	5C	faktor percaya diri dan kemampuan	
		K2		percaya diri	
		IPI		percaya diri dan kreatif dalam mengembangkan keterampilan mereka dan pintar mencari peluang.	
		IPII		Faktor percaya diri , soalnya saya kurang percaya diri , tpi sekarang udah pd . hahaha	
		IPIII		faktor keseriusan mereka dalam menerima ilmu , karna itu akan berguna buat mereka di dunia kerja	
				faktor keberuntungan dan pintar cari peluang	

		IPIV			
	6. Progress dalam implementasi pelatihan ini di evaluasi setiap berapa bulan atau periode sekali?	KI K2 IPI IPII IPIII IPIV		setiap akhir pelatihan di akhir pelatihan setiap akhir pelatihan dilaksanakan evaluasi Di akhir nanti pas bulan desember kita ada test ujian. Setiap akhir pelajaran dilaksanakan ya Diakhir pelatihan . bulan-bulan desember lah	
	7. Apa bentuk evaluasi pelajaran bagi peserta ?	KI K2 IPI IPII IPIII IPIV	7C	tes lisan maupun praktek test ada yang praktek ada teori , Ujian dalam bentuk test Kita ada ujian praktek ntar , kita harus bisa rias yang baik Ada tes lisan maupun praktek tes tertulis dan praktek	
	8. Keberhasilan dapat dilihat dari ?	KI	8C	kalo peserta dari nilai mereka , kalo keseluruhan dari lulusan nya apa pada bekerja semua dan dapat	



		K2		bersaing pada pasara kerja semua	
		IPI		nilai akhir mereka , dari hasil produk yang mereka bikin juga	
		IPII		Hasil test , nilai mereka baik apa tidak ,kalo instruktur dari penilaian kinerja mereka dalam mengajar , kalo buat PPKD , dari jumlah peserta yang daftar , yang lulus , yang disalurkan kerja .	
		IPIII		keberhasilan kita ntar pas praktek	
		IPIV		Banyaknya peserta yang disalurkan kerja di perusahaan mitra ataupun di perusahaan lain dan dari banyaknya peserta yang berwirausaha.	
				Kemampuan kita dalam menginagt materi yang diajarkan	
	9. Adakah evaluasi bagi instruktur dan pengelola?	KI	9C	-instruktur tentu ada , kalo pengelola itu dari evaluasi keseluruhan program	
		K2		ada , peserta juga ada kasih nilai kita ngajar	
		IPI		Ada , dilihat dari kinerja mereka dalam mengajar ,	

		IPII		<p>dari hasil nilai peserta didiknya juga .</p> <p>Ada dibagi kertas penilaian buat instruktur sama buat lembaga , terus dikumpulin lagi ke instruktur.</p> <p>Ada dari bagian pelatihan dan dari peserta pelatihan juga ada .</p> <p>ada , isi dikertas gitu , penilaian buat instruktur dan lembaga</p>	
		IPIII			
		IPIV			
	10. Apakah sertifikat yang dikeluarkan PPKD telah memenuhi standar nasional ?	KI	10C	<p>Tentu sudah , sertifikat kita berlaku kemana-mana , makanya kamu ikut disini kalau lulus ntar , buat ntar kamu kerja</p> <p>Sudah , sertifikat berlaku kemana-mana</p> <p>Tentu saja, berlaku kemana-mana sertifikat kita , bahkan ada perusahaan yang meminta adanya sertifikat kita untuk menjadi nilai lebih dalam perekrutan pekerja di perusahaannya.</p> <p>Kayanya udah , soalnya berlaku dimana-mana kan sertifikatnya , penting itu sertifikat , makanya saya usaha biar nilai saya</p>	
		K2			
		IPI			
		IPII			

		IPIII	bagus .  Sudah kan kita semua sudah standar nasional semua , termasuk sertifikat juga .  Berlaku diman-mana sertifikatnya , makanya saya mau pelatihan disini	
		IPIV		

## Lampiran 8

## REDUKSI DATA

Subfokus	Informan	Kode	Wawancara	Pengamatan	Studi Dokumentasi	Kesimpulan Sementara
Perencanaan Pelatihan	IK I IK 2 IP I IP II IP III IP IV	A	<p>Perencanaan pelatihan selalu dilakukan di awal sebelum pelaksanaan pelatihan dilakukan .</p> <p>Perencanaan dilakukan dengan melihat evaluasi pelatihan yang lalu dan menerima masukan dari instruktur mengenai kebutuhan pelatihan kedepannya</p> <p>Perencanaan dilakukan dari berbagai aspek yang akan menunjang untuk pelaksanaan pelatihan .baik itu berhubungan dengan sarana-prasarana , kebutuhan pelatihan , instruktur bahkan sampai peserta , administrasi dll</p>		Laporan harian instruktur.	<p>Perencanaan pelatihan selalu dilakukan di awal setiap pelatihan , karena PPKD ini milik pemerintah perencanaan lebih mengarah pada pendanaan , yang mana itu berhubungan dengan kebutuhan pelatihan itu untuk satu tahun kedepan .</p> <p>Perencanaan dilakukan untuk mengkonsep bagaimana pelatihan untuk satu tahun kedepan .</p>

						apakah pelaksanaan dari mulai perekrutan peserta sampai pelaksanaan berakhir akan menggunakan sistem yang sama ataupun ada penambahan cara baru.
Pelaksanaan Pelatihan	K1 K2 IP I IP II IP III IP IV	B	Pelaksanaan pelatihan dilakukan berdasarkan perencanaan awal , mulai dari perekrutan peserta sampai pelatihan berakhir , segala kebutuhan pelatihan juga berdasarkan dari apa yang sudah diopersiapkan oleh saat perencanaan . yang berperan besar saat pelaksanaan pelatihan ini adalah instruktur	Mengmati proses pelaksanaan pelatihan , mulai dari dasar sampai praktek . melihat pengawasan yang dilakukan oleh bagian pelatihan terhadap instruktur	Absensi, foto-foto , silabus , buku pegangan peserta	Pelaksanaan pelatihan diadakan setiap senin sampai jumat dari jam 8 pagi sampai jam setengah 4 sore sesuai dengan jadwal yang telah dibuat . pagi-pagi semua wajib apel .barang dan alat yang digunakan sesuai dengan kebutuhan per masing-masing pelatihan . Instruktur

						berperan besar dalam pelaksanaan pelatihan dan kasie bagian pelatihan bertugas mengawasi proses pelaksanaan , peserta berperan aktif selama pelatihan dan kegiatan pelatuhn lebih banyak pada kegiatan praktek.
Evaluasi Pelatiha n	K1 K2 IP I IP II IP III IP IV	C	Evaluasi pelatihan dilaksanakan setiap pelatuhn berakhir , evaluasi ada yang dilakukan untuk peserta yang bertujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan peserta dalam mengikuti pelathan yang manananti akan berpengaruh pada sertifikasi peserta, evaluasi berupa test baik lisan maupun praktek. Instrukutr juga di evaluasi oleh peserta dengan peserta memberikan penilaian terhadap instrukturtnya	Mengamati prosese evaluasi peserta pelatihan oleh instruktur , melihat peserta didik memberikan penilaian terhadap instruktur dan program.	Melihat daftar nilai peserta didik dan melihat lembar penilaian instruktur dan lembaga/pr ogram oleh peserta	Evalusi pelatihan yang dilakukan oleh PPKD terbagi 3 yaitu terhadap peserta , instruktur dan pada lembaga . evalusi terhadap peserta berupa test formatif , tesl akhir yang berupa lisan ataupun

			<p>dan instruktur wajib memberikan laporan harian yang nanti penilaian instruktur bisa dari situ . evaluasi program juga dilakukan dengan melihat berapa banyak peserta yang terserap di pasar kerja , bila yang terserap banyak maka keberhasilan PPKD pada nagkatan tersebut semakin besar .</p>			<p>praktek yang nanti akan berpengaruh pada penilaian sertifikat peserta . Evaluasi terhadap instruktur dilakukan oleh peserta didik dengan mengisi lembar penilaian terhadap instruktur dan berdasarkan nilai akhir peserta dan laporan serta absensi instruktur. Evaluasi keberhasilan program ataupun evaluasi terhadap lembaga dapat dilihat dari banyaknya peserta didik yang terserap di pasar kerja dan dari keadaan sarana-</p>
--	--	--	--	--	--	---

						prasarana yang terdapat di PPKD apakah layak ataupun tidak .
--	--	--	--	--	--	--





**PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA  
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**

Jalan Prapatan No. 52 Telepon : 3847937, 3520652, 3848303  
Fax. : 3847937, 3503623  
JAKARTA

Kode Pos 10110

Nomor : 1870 / - 1.832  
Sifat : penting  
Lampiran :  
Hal : Persetujuan Observasi

29 April 2015

Kepada

Yth. Kepala Biro Administrasi  
Akademik dan Kemahasiswaan  
Universitas Negeri Jakarta  
di  
Jakarta

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor 2184/UN39.12/KM/2015 tanggal 24 April 2015 perihal Permohonan izin Observasi Kelompok, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya kami dapat menyetujui permohonan observasi Mahasiswa Saudara

Nama : FITRI WULANDARI  
Nomor Registrasi : 1515125477  
Nomor Telepon : 089656920661  
Jurusan : Pendidikan Luar Sekolah  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Untuk informasi lebih lanjut dapat menghubungi Bidang Pelatihan dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta, Jalan Prapatan Nomor 52 Jakarta Pusat .

Demikian disampaikan dan atas perhatian Saudara di ucapkan terima kasih

Kepala Dinas Tenaga Kerja  
dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta



Drs. Priyono, M.Si

NIP 195807101980031012



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220  
Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982  
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180  
Bagian UHTP : Telepon. 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian HUMAS : 4898486  
Laman : [www.unj.ac.id](http://www.unj.ac.id)

Nomor : 0012/UN39.12/KM/2016  
Lamp. : -  
Hal : Permohonan Izin Mengadakan Penelitian  
untuk Penulisan Skripsi

4 Januari 2016

Yth. Kepala PPKD Jakarta Timur  
Jl. H. Namon No.1, Pondok Kelapa,  
Jakarta Timur

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Fitri Wulandari  
Nomor Registrasi : 1515125477  
Program Studi : Pendidikan Luar Sekolah  
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta  
No. Telp/HP : 082176401967

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi. Skripsi tersebut dengan judul :

"Manajemen Pelatihan di Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi  
Akademik dan Kemahasiswaan

Tembusan :  
1. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan  
2. Kaprog / Jurusan Pendidikan Luar Sekolah



Drs. Syaifullah  
NIP. 195702161984031001



**PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA  
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**

Jalan Prapatan No. 52 Telepon : 3847937, 3520652, 3848303  
Fax. : 3847937, 3503623  
JAKARTA

Kode Pos 10110

Nomor : 1870 / - 1.837  
Sifat : penting  
Lampiran :  
Hal : Persetujuan Observasi

23 April 2015

Kepada

Yth. Kepala Biro Administrasi  
Akademik dan Kemahasiswaan  
Universitas Negeri Jakarta  
di Jakarta

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor 2184/UN39.12/KM/2015 tanggal 24 April 2015 perihal Permohonan izin Observasi Kelompok, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya kami dapat menyetujui permohonan observasi Mahasiswa Saudara

Nama : FITRI WULANDARI  
Nomor Registrasi : 1515125477  
Nomor Telepon : 089656920661  
Jurusan : Pendidikan Luar Sekolah  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Untuk informasi lebih lanjut dapat menghubungi Bidang Pelatihan dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta, Jalan Prapatan Nomor 52 Jakarta Pusat.

Demikian disampaikan dan atas perhatian Saudara di ucapkan terima kasih

Kepala Dinas Tenaga Kerja  
dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta



Drs. Priyono, M.Si  
NIP. 195807101980031012



**PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA**  
**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**  
**UPT PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH JAKARTA TIMUR**  
 Jl. H. Naman No. 1 Pondok Kelapa - Jakarta Timur Telp. 86903619

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 011/PPKD-IT/I/2016

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Fitri Wulandari  
 Nomor Registrasi : 1515125477  
 Jurusan : Pendidikan Luar Sekolah  
 Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan

Telah melaksanakan penelitian di Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta dalam rangka memenuhi tugas penelitian Skripsi dengan judul "Manajemen Pelatihan di PPKD Jakarta Timur"

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 10 Januari 2016

Staff Pelatman PPKD Jakarta Timur



A. SUHERMAN

NIP 195811151982121002



### Daftar Riwayat Hidup

Fitri Wulandari . Dilahirkan di Bangka pada tanggal 26 Maret 1993. Anak dari Ibu Diah Susilarini S.Pd dan Bapak Nazarudin. Pendidikan formal yang pernah ditempuh adalah SD Setia Budi lulus tahun 2005. Pada tahun yang sama masuk SMPN 1 Sungailiat Bangka lulus tahun 2008 kemudian melanjutkan ke SMA Setia Budi lulus tahun 2011. Pada tahun yang sama diterima di Jurusan Pendidikan Luar Sekolah (PLS) Universitas Negeri Jakarta (UNJ). Pengalaman organisasi yang pernah diikuti adalah HMJ PLS Departemen Pendidikan . HMJ PLS Departemen PSDM. Kepala Advokasi dan Komunikasi IMADIKLUS wilayah 3. Sekretaris Himpunan Pengusaha Muda Indonesia (HIPMI) UNJ. Selama kuliah pernah mendapat dana Program Mahasiswa Wirausaha (PMW)